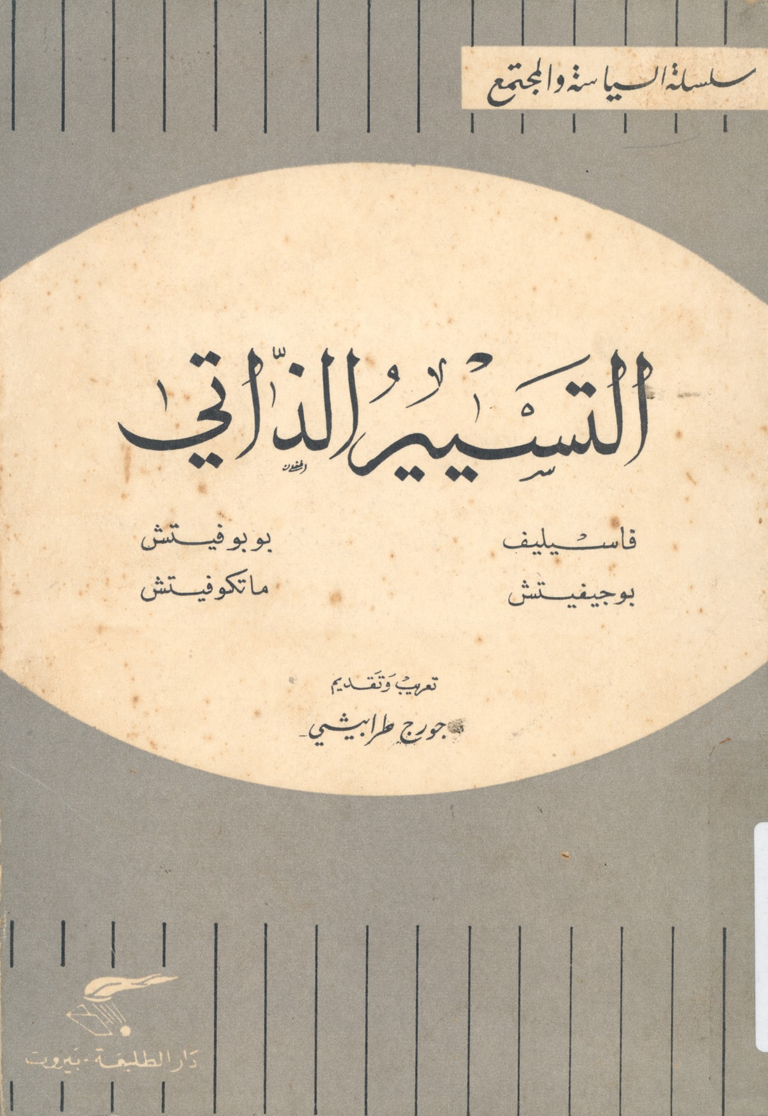

سلسلة السياسة والمجتمع
التسيير الذاتي
فاسيليف
بوجيفيتش
بوبوفيتش
ماتكوفيتش
تعريب وتقديم
جورج طرابيشي
دار الطليعة - بيروت

التسيير الذاتي

في

النظرية والتطبيق

الطبعة الأولى

كانون الاول – ١٩٦٥

التسيير الذاتي

في

النظرية والتطبيق

بقلم

فاسيليف • بوبوفيتش

بوجيفيتش • ماتكوفيتش

تعريب وتقديم

جورج طرابيشي

منشورات دار الطليعة - بيروت

مقدمة المعرب

تحتل مشكلة الدولة في التصور الماركسي الكلاسيكي مكانة بالغة الاهمية . ونستطيع ان نقول موجزين [1] ان الدولة بموجب هـــذا التصور اداة قمع خاصة بيــد الطبقة السائدة لحماية مصالحها ولحماية الاستغلال الذي تمارسه ضد الطبقات الكادحة ، وذلك على مر عصور التاريخ منــذ ان وُجدت الدولة . وكما ان الدولة لم تكن موجودة في المرحلة المشاعية ، كذلك فلن يكون لهـا وجود في المجتمع الشيوعي اللاطبقي المتحرر من عبوديــة تقسيم العمل . وعلى هذا فإن الدولة مدعوة ذات يوم الى احتلال مكانهــا في « متحف الآثار القديمة » ، وهـــذا شرط لتحرر المجتمع تحرراً كاملاً بانتقـــاله من مرحلة الاشتراكية الدنيا الى مرحلتها العليا .

واذا تابعنا هذا التبسيط نقول : ان احدى المهام الاساسية الـتي تواجهها البروليتاريا هي تحقيق التلاشي التدريجي للدولة . ان الفعل الذي تستولي بـه البروليتاريا على السلطة وتصادر به ملكية وسائل الانتاج من الطبقة الرأسمالية يشكل في الواقع الفعل الاعظم والاخير معاً للدولة . والمرحلة الانتقالية التي

---

(١) : في مقدمتنا لكتاب « الاشتراكية والدولة » (دار الطليعة) عرض مسهب بعض الشيء للتصور الماركسي الكلاسيكي عن الدولة .

يسميها التصور الماركسي الكلاسيكي بـ « دكتاتورية البروليتاريا » هي بالتالي مرحلة دكتاتورية – ديموقراطية . دكتاتورية من حيث العنف الثوري الذي تمارسه البروليتاريا ضد الطبقات التي تم تجريدها من ملكيتها للقضاء على كل محاولة مناهضة للثورة ، وديموقراطية من حيث ان الهدف الاول لهذه الدكتاتورية هو إلغاء نفسها تدريجياً . نقول دكتاتورية – ديموقراطية ، ولا نقول دكتاتورية أولاً ومن ثم ديموقراطية . دولة دكتارتورية تجاه احتمالات الثورة المضادة من جانب الطبقات المجردة من ملكيتها ، ودولة ديموقراطية تجاه الطبقة العاملة التي تعمل في سبيل فنائها الذاتي . وبتعبير ادق ، انها دكتاتورية في صيرورة ديموقراطية . ويوم تكتمل هذه الصيرورة فلن تفنى الدكتاتورية وحدها ، بل ستفنى معها ايضاً الدولة .

ولقد تبنى لينين بدوره هذا التصور ، وشرحه ، وفصله ، مكرساً له عدداً من الكتب والدراسات . ولا نظن ان المسألة كانت بالنسبة اليه مسألة نظرية خالصة ، بل على العكس كانت مرتبطة ارتباطاً صميماً باستراتيجية البلاشفة ، بل حتى بتكتيكهم، ولا سيا في المرحلة السابقة مباشرة لاستلامهم الحكم . ففي الفترة الزمنية التي سبقت مباشرة ثورة اوكتوبر ١٩١٧ تكلم لينين مراراً عدة عن كومونة باريس ١٨٧١ باعتبارها نموذجاً – وإن أولياً – للدولة التي يطمح كل اشتراكي الى بنائها ، دولة هي – على حد تعبير لينين – « نصف دولة » ، « دولة آيلة الى الأفول » .

ان اهم منجزات كومونة باريس تقويضها المقومات الأساسية التي تقوم عليها الدولة البورجوازية : الجيش والبوليس النظاميين والادارة البيروقراطية . وطوال فترة الثمانية الأشهر الفاصلة بين ثورة شباط الديموقراطية – البورجوازية وبين ثورة تشرين الأول الاشتراكية ، كان لينين يدعو الجماهير باستمرار الى استلهام نموذج كومونة باريس . والواقع انه في فترة تلك الأشهر الثمانية ، كانت في روسيا سلطتان : الحكومة المؤقتة (الجمهورية والبورجوازية) ومجالس السوفييت – ولا سيا سوفييت مدينة

بترسبورغ – التي كانت معظم القيادة فيها للعناصر البورجوازية الصغيرة (الاشتراكيين – الثوريين والمنشفيك) . ولقد كانت مجالس السوفييت ، الممثلة للعمال والفلاحين والجنود ، مؤهلة لتكرار تجربة الكومونة فيما اذا كفت عن الانجرار وراء الحكومة المؤقتة والانخداع بشعاراتها وفكت تحالفها معها . هذه الازدواجية في السلطة هي التي جعلت لينين يدرك انه بالامكان الانتقال بسرعة من الثورة الديمقراطية – البورجوازية الى الثورة الاشتراكية (مخالفاً بذلك بعض الشيء التصور الماركسي الكلاسيكي عن المراحل الاجتماعية) ، فيما اذا تركزت السلطة كلها في ايدي مجالس السوفييت . وهكذا وضع لينين تكتيكين لعمل البلاشفة : على الصعيد الجماهيري ، الدعوة الى استلام مجالس السوفييت للسلطة كلها ، وعلى الصعيد الحزبي المحض ، العمل على تحويل البلاشفة في مجالس السوفييت من اقلية الى اكثرية .

وطرح شعار « كل السلطة للسوفييتات » كان يعني عملياً تقويض الدولة البورجوازية – الاقطاعية بوصفها قوة قمع خاصة ، وإقامة « دولة دكتاتورية العمال والفلاحين » التي هي بالتحديد « نصف دولة » ، او « دولة آيلة للزوال » باعتبار انه لن يكون فيها وجود للجيش والبوليس النظاميين ولا الادارة البيروقراطية [٢] .

لكن « دولة دكتاتورية البروليتاريا » التي قامت بعد انتصار ثورة اوكتوبر لم تأت مطابقة – ولو من بعيد – لدولة الكومونة العتيدة . وصحيح ان فترة الحرب الاهلية (مات لينين بعيد انتهائها) لا تسمح لنا بأن نصدر حكماً قاطعاً على الدولة اللينينية ، لكن لينين نفسه لمح اكثر من مرة ، في اواخر حياته ، الى الطلاق بين الدولة – الواقع ، والدولة – النموذج . وليس من قبيل الصدفة ان تكون آخر المقالات التي كتبها او أملاها لينين تتناول على وجه

---

(٢) : من الشعارات اللينينية الاساسية في هذا المجال شعار الجيش الشعبي ، وانتخاب الموظفين ، وعدم تمتعهم بصفة الدوام ، ومساواة رواتبهم بأجور عامل مختص .

التحديد مشكلة رقابة العمال والفلاحين على جهـــاز الدولة . ففي ٢٣ كانون الثاني ١٩٢٣ ، اي قبل سنة واحدة بالضبط من وفاته، قال لينين في مقترحاته الموجهة الى المؤتمر الثاني عشر للحزب : « ان جهـاز دولتنا ... يشكل الى حد كبير جداً تركة من الماضي ، ولم تطرأ عليه تعديلات تذكر تقريباً . انه لم يحمّل إلا في السطح . وفيما عدا ذلك ، فإنه النمط الحقيقي لجهـاز دولتنا القديمة » . وفي مقاله « أقل شرط ان يكون أحسن » ، الذي يمكن اعتباره آخر مقال كتبه لينين ، جاء : « ان الامور تسير على أسوأ مـا يكون مع جهاز دولتنا ، هذا اذا لم نقل انها بغيضة ... وها قـد مضت خمس سنوات ونحن نجهد لتحسين جهاز دولتنا . لكن عملنا لم يعد ان يكون جلبـة باطلة بينت لنا ، خلال خمسة اعوام ، انها كانت فقط غير فعـــالة ، او حتى غير مجدية ، بل مضرة [٣] » .

هذا الطلاق بـــين الدولة — الواقع ، والدولة — النموذج لم يأخذ ابعاده الكاملة إلا بعد صعود ستالين . فإذا بـ « نصف الدولة » او « الدولة المحطمة » او « الدولة المفككة » او « اللادولة » تتكشف انها دولة ساحقة ، تجاوزت في ارهابها النظام القيصري نفسه ، دولة لا تعتمد على جيش وبوليس نظاميين فحسب ، بل ايضاً على ادارة بيروقراطية كلية القداسة يقف في قمة هرمهـا ستالين نفسه . دولة لا يلوح أي أمل بأفولهـا ، بـل على العكس تتوطد وتترسخ أكثر فأكثر بوصفها اداة إكراه خاصة [٤] . ولعل الفكر التروتسكي خير اداة لفهم تطور الدولة السوفياتية هذا . فتروتسكي الذي كان في البداية نصيراً متحمساً للدولة (مركزية الاقتصاد ، وتدويل النقـابات) اصبح في زمن معارضته لستالين الفاضح الاول للبيروقراطية السوفياتية وللطلاق بـين

---

(٣) : لينين — المؤلفات الكاملة — الطبعة الرابعة — الجزء ٣٣ .

(٤) : بلغ هذا التطور اوجه في فترة « محاكمات موسكو » بين ١٩٣٦و١٩٣٨ . وفي تلك الفترة ايضاً أعيد نظام الرتب الى الجيش السوفياتي .

المثل الاعلى الماركسي عن مجتمع اشتراكي متحرر من بيروقراطية الدولة وبين التطبيق الستاليني الذي وضع الدولة فوق المجتمع وألحق مصالحه بمصالحها. ان « دكتاتورية البروليتاريا » قد تحولت الى « دكتاتورية على البروليتاريا » في رأي البعض على الأقل.

* * *

هذه اللمحة الموجزة عن التصور الماركسي الكلاسيكي عن الدولة، وعن الدولة السوفياتية في التطبيق الستاليني، كانت ضرورية لفهم السياق التاريخي للتجربة اليوغوسلافية.

ان طرد يوغوسلافيا من الكومنفورم عام ١٩٤٨ كان يفرض عليها – على قادة الحزب الشيوعي اليوغوسلافي على الأقل – ان تكتشف لنفسها تفسيرها الذاتي. لِمَ الانفصال؟ لأن ستالين لا يريد ان يأخذ بعين الاعتبار المصالح العينية للشعوب اليوغوسلافية، ولأنه يعرقل تطورها الاقتصادي، ولأنه يعاملها بعجرفة « الروسي الكبير ». لكن هل من الممكن ان يصدر هذا التصرف عن قائد الدولة الاشتراكية الأم؟ اذا صح ذلك فإن الاشتراكية، والعلاقات الديمقراطية التي يفترض فيها انها تقيمها بين الشعوب، لا تعدو ان تكون أكثر من أسطورة. هذا هو الاحراج الذي واجه القادة اليوغوسلاف بين ١٩٤٨ و ١٩٥٠. لكن حل الاشكال لم يتأخر في المجيء، وبصورة حاسمة: ان الستالينية قد خانت المثل الأعلى الماركسي، والقادة اليوغوسلاف، الحريصون على توكيد اخلاصهم للمبادىء الماركسية، يريدون العودة الى النبع، الى ماركس بالذات، ماركس الذي أكد ان المنتجين المباشرين هم الذين يجب ان يسيروا المجتمع بحرية في النظام الاشتراكي، والذي اعتبر البيروقراطية خطراً أساسياً ستواجهه الطبقة العاملة بعد انتصار ثورتها. وهكذا ظهرت فكرة **التسيير الذاتي** الى الوجود. ظهرت وهي تحمل من البدء صفتين: عودة الى النبع الماركسي الأم، وتوكيد للطابع « القومي »

الخاص للتجربة اليوغوسلافية .

لقد كان عام ١٩٥٠ (عام إقرار حق المنتجين في التسيير) اختيـــاراً حاسماً . ففي حال نجــاحه لن يكون القادة اليوغوسلاف قد اثبتوا انهم على حق في خلافهم مع ستالين فحسب،بل يكونون ايضاً قد انقذوا اصالة التراث الاشتراكي العالمي ، وأقاموا «دولة الكومونة» التي يحن اليها جميع الماركسيين الأوفياء الكلاسيكيين. ومن هذه الزاوية نستطيع ان نقول ان اختيار ١٩٥٠ كان بداية نهاية الاحتكار ، احتكار تفسير الماركسية . ومن وجهة النظر هذه ايضاً تتجلى الأهمية العالمية للتجربة اليوغوسلافية .

* * *

ليس قصدنا هنا تحليل التجربة اليوغوسلافية . انما الذي يهمنا ونحن نقدم لهذه المجموعة من الدراسات اليوغوسلافية عن التسيير الذاتي ان نحاول تحرير هذا المبدأ (التسيير الذاتي) من النزعة التبسيطية التي أحيطت به ، وبخاصة في البلدان العربية التي سارت او على وشك ان تسير في الطريق الاشتراكي الى التطور ، وان نرد ايضاً على بعض الاتهامات الموجهة اليه .

ان التسيير الذاتي ليس ، كما يخيل للبعض ، مجرد قانون تصدره سلطة من السلطات . وليس مجرد تنظيم لعلاقات العمل داخل المصانع او المزارع . ان التسيير الذاتي صيرورة معقدة وديالكتيكية معاً .

اولاً — ليس التسيير الذاتي آلية تنظيمية واقتصادية صرفاً . ان التسيير الذاتي هو ايضاً آلية سياسية ، آليـــة ديموقراطية لتسيير المجتمع والاقتصاد معاً . **ان المساهمة الاقتصادية للجماهير مستحيلة اذا لم تترافق اولا بمساهمتها السياسية** . ان المضمون الاول للتسيير الذاتي هو مضمون سياسي . ان التسيير الذاتي يحذف الوسيط بين المنتجين وبين تسيير الانتاج على الصعيد الاقتصادي، لكنه يتطلب ايضاً ، على الصعيد السياسي ، حــذف كل شكل من اشكال الوصاية والوساطة . والديموقراطية الاقتصادية ستكون مجرد وهم في مجتمع

يفتقر الى الديموقراطية الشعبية . وبالطبع نحن لا نعني هنا البتة بالديموقراطية السياسية تعدد الاحزاب . فحكم الحزب الواحد يمكن ان يكون ديموقرطياً هو ايضاً ، لكن يمكن ان يكون دكتاتورياً كذلك . والمقياس الاول لديموقراطية حكم الحزب الواحد هو مقدار التفاف الجماهير حوله ، ومقدار إفساحه المجال امام المساهمة السياسية للجماهير . ان مستوى عالياً من الثقة المتبادلة بين الحزب الحاكم وبين الجماهير هو شرط نجاح تجربة التسيير الذاتي . لكن السؤال الذي ينطرح في هذه الحال هو : اذا لم تكن الديموقراطية السياسية متوافرة ، فهل هذا يعني استحالة وجود التسيير الذاتي ؟ لا نعتقد ذلك . فالديموقراطية السياسية هي شرط نجاح التسيير الذاتي لا شرط وجوده . ان وجود التسيير الذاتي مع غياب الديموقراطية السياسية (بالرغم من ان هذا احتمال شبه مستحيل) يمكن ان يكون اداة نضالية بيد الجماهير لتحقيق هذه الديموقراطية . وليس من قبيل الصدفة ان يكون مطلب المشاركة في التسيير قد اصبح مطلباً اساسياً للنقابات حتى في ظل الانظمة الرأسمالية . ان الطبقة العاملة والقوى الاشتراكية الثورية لا تستطيع ان « تقاطع » او ترفض اي شكل من اشكال النضال المتاحة لها . ان التسيير الذاتي يمكن ان يكون الطريق الى غزو الديموقراطية السياسية في حال غيابها . ان التسيير الذاتي كشعار اقتصادي يمكن ان يكون – وسيكون حتماً – ذا مردود سياسي .

ثانياً – ان التسيير الذاتي يعني عملياً نقل وظائف الدولة الاقتصادية ، والاجتماعية الى حد ما ، الى المنتجين المباشرين . اذن فهو يشكل من هذه الزاوية الخطوة الاولى في طريق تلاشي الدولة . لكن وظيفة الدولة ليست اقتصادية فحسب ، بل هي ايضاً وظيفة سياسية . وهذه الوظيفة يجب ان تنقل هي ايضاً الى المنتجين المباشرين تدريجياً . وهذا الانتقال يجب ان ينعكس اولاً على مفهوم « الحزب الحاكم » . ان مقولة « الحزب الحاكم » تتناقض من حيث المبدأ ومقولة التسيير الذاتي . وهناك بلا شك مرحلة

انتقالية. لكن من الواضح ان وظائف « الحزب الحاكم » في مجتمع بيروقراطي هي غير وظائفه في مجتمع يسير نفسه ذاتياً. ففي ظل التسيير الذاتي — التام الشامل بالطبع — تتلاشى مقولة « الحزب الحاكم » ليحل محلها ما يمكن ان نسميه مقولة « الحزب الموجه » . ان التسيير الذاتي لا ينهي دور البيروقراطية الادارية فحسب ، بل يجب ان ينهي ايضاً دور « البيروقراطية السياسية » ان صح التعبير .

ان وجود حزب طليعي يثق بالجماهير وتثق به الجماهير شرط أساسي لنجاح التسيير الذاتي . فوجود مثل هذا الحزب شرط لتحقيق الانسجام بين المصلحة المباشرة للمنتجين المباشرين وبين مصلحتهم البعيدة . لكن واضح ان وظيفة التنسيق هذه هي وظيفة توعية وتوجيه لا وظيفة حكم . وباستثناء مهمة حماية الاتجاه العام لتطور المجتمع ، نستطيع ان نقول ان كل مهمة حكومية مباشرة اخرى للحزب الطليعي تنعدم في ظل التسيير الذاتي التام الشامل .

ثالثاً — ان توطيد الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وجر التحويل الاشتراكي على بني المجتمع كافة شرط جوهري لقيام التسيير الذاتي ونجاحه. واذا لم يكن قطاع التسيير الذاتي يشكل سوى جزيرة معزولة في بحر من العلاقات الرأسمالية ، فانه لن يكون في أحسن الاحوال سوى نوع من ادارة رأسمالية لكن جماعية للمنشآت المؤممة .

رابعاً — ليس التسيير الذاتي اسلوباً صالحاً للتطبيق على المنشآت الصناعية وحدها . ان امتداده الى كافة قطاعات المجتمع شرط أساسي ايضاً لنجاحه وتطوره. التسيير الذاتي أجل! لكن ليس للمصانع وحدها، بل ايضاً للارض وللخدمات (المدارس ، المستشفيات ، الفنادق ، الخ) وحتى لإدارات الدولة[٥] .

---

(٥) : قرأت مؤخراً ان التسيير الذاتي سيطبق على وزارة الخارجية اليوغوسلافية وبعثاتها .

ان هذه الملاحظات الأربع لا تستوعب بالطبع جميـــع مظاهر التسيير الذاتي . وهذه بالأصل مهمة القسم النظري من دراسات هذا الكتاب . لكننا رأينا تثبيتها نظراً الى انتشار تلك الفكرة ، بين بعض الاشتراكيين العرب ، التي تعتبر التسيير الذاتي مجرد أسلوب « تنظيمي » لتسيير المصانع المؤممة .

* * *

تبقى بعد ذلك مسألة الاتهامات .

ويمكننا تلخيص هذه الاتهامات في ثلاث نقاط أساسية :

١ً – التسيير الذاتي يتناقض ومقولة دكتاتورية البروليتاريا في المرحـــلة الانتقالية .

٢ً – التسيير الذاتي سيؤدي عملياً الى ولادة الرأسمالية من جديد في المدن والأرياف .

٣ً – التسيير الذاتي عامل فوضى لأنه ، علاوة على أخطاره الرأسمالية ، يضرب مركزية الاقتصـاد والتخطيط ، ويسلم المنشآت الى المنتجين الذين لا يملكون في غالب الأحيان خبرة فنية او اقتصادية .

ان الاتهـــام الاول يصدر بشكل خاص عن مفكري بلدان المعسكر الاشتراكي التي سارت في طريق التسيير الاداري والدولي للاقتصاد . والواقع انـــه يصعب علينا ان نفهم لماذا يؤدي التسيير الذاتي بالضرورة الى إضعاف دكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية .

ان المهمة الاساسية لدكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية هي حماية الثورة الاشتراكية من كل احتمالات الثورة المضادة الهادفـة الى وضع وسائل الانتاج المؤممة من جديد تحت سيطرة البورجوازية . ولو عدنا الى كلاسيكيي الماركسية لمـــا وجدنا عندهم اي تحديد زمني للمرحله الانتقالية . لكن من الممكن القول انهم كانوا يتصورون ان المرحـــلة الانتقالية ستكون قصيرة

نسبياً نظراً الى انهم كانوا يتوقعون ان تقوم الثورة الاشتراكية في القــارة الاوروبية في مجملها لا في بـلد واحد منها ، ونتيجة للنمو الهائـل في قوى الانتاج . وطبيعي ان ثورة اشتراكية تقوم على مستوى قـــارة بأكملها هي اقوى قارات العالم من حيث نمو القوى المنتجة ، لن تحتاج من القوى والزمن لتثبيت نفسها مـــا احتاجته مثلاً الثورة الروسية التي قامت في بلد متخلف صناعياً والتي ظلت وحيدة محاصرة مدة ثلاثين عاماً. والواقع ان البروليتاريا السوفياتية لم تواجه اخطار الثورة المضادة في الداخل فحسب ، بل ايضاً – وبالأساس – في الخارج . ومن الممكن جزئياً تفسير التعزيز غير المتوقع لآلة الدولة السوفياتية بحاجات الدفاع عن دكتاتورية البروليتاريا من هجوم مجمـل المعسكر الرأسمالي .

لكن الظروف الصعبة الـــتي واجهتها ثورة اوكتوبر باعتبارها قامت في « بلد أوحد » لم تعد موجودة اليوم . ان وجود الاتحاد السوفياتي نفسه قد اصبح عاملاً اساسياً في استراتيجية الثورة الاشتراكية العالمية. وقد تجلى ذلك بوضوح عند نهاية الحرب العالمية الثانية . فاذا مـــا اضفنا الى ذلك انتصار الثورة الاشتراكية في الصين وفي العديد من الاقطار الاخرى ، اصبح واضحاً لدينا ان احتمالات الثورة المضادة على المستوى العالمي قد تضاءلت . وبالتالي لم تعد هناك من ضرورة موضوعية لتتحمل الثورات الاشتراكية الجديدة نفس ما تحملته الثورة الاشتراكية الاولى من تضحيات ، ولم تعـــد هناك من ضرورة بالتالي ايضاً لمرور الثورات الاشتراكية الجديدة بمرحلة انتقالية طويلة نسبياً . ان الثورة الاشتراكية والثورة الكولونيالية اللتين تعمان اليوم اكثر من نصف العالم تحققان اليوم مـــا تنبأ به كلاسيكيو الماركسية قبل اكثر من مئة عام ، وتفسحان آفاقاً واسعة لاختصار المرحلة الانتقالية .

هذا من جهة . اما من الجهة الثانية فلا ندري الداعي الذي يحتم علينا ان نعتبر التسيير الذاتي بصورة مسبقة ومطلقة إضعافاً لدكتاتورية البروليتاريا ؟

وبالتالي ما هو مقياس دكتاتورية البروليتاريا ؟ أوجود آلة دولة قوية تمثل هذه الطبقة وتمارس الاكراه باسمها أم تنظيم هذه الطبقة لنفسها على شكل طبقة حاكمة ، لا سياسياً فحسب ، بل اقتصادياً ايضاً ، ولا عن طريق ممثليها (الحزب او الدولة) بل عن طريقها مباشرة ؟ ثم ان مهمة دكتاتورية البروليتاريا كما رأينا ليست ممارسة الدكتاتورية ضد الطبقات المجردة من ملكيتها فحسب، بل ايضاً ممارسة الدكتاتورية تجاه الطبقة العاملة ولصالحها . ان دكتاتورية البروليتاريا ليست مسألة ذاتية ، بل هي بحاجة الى التعبير عن نفسها في علاقات موضوعية . وبتعبير آخر ، ليست هي مسألة سياسية فحسب ، بل ايضاً – وبالأساس – مسألة اقتصادية . ان دكتاتورية البروليتاريا في البلدان التي سارت في طريق التسيير الاداري للاقتصاد تُستنتج استنتاجاً (طالما ان وسائل الانتاج مؤممة ، وطالما ان الحزب الطليعي البروليتاري هو الحاكم ، إذن فالطبقة العاملة هي الحاكمة) . « إذن » هذه هي التي تحذف في نظام التسيير الذاتي . ففي ظل نظام التسيير الذاتي لا تكون الطبقة العاملة حاكمة بفضل **انتقال منطقي** ، بل تكون حاكمة مباشرة باعتبار انها هي التي تتولى **تقرير توزيع فائض العمل**(٦) . وعلى هذا ، وبفضل التركيب الذي يحققه التسيير الذاتي بين وظيفتي الدكتاتورية والديموقراطية لمرحلة الانتقال ، تتوافر شروط موضوعية لبداية تلاشي الدولة كما ينص على ذلك التصور الماركسي الكلاسيكي ، في حين ان السير في طريق التسيير الأداري للاقتصاد يعزز آلة الدولة أكثر فأكثر ويرجىء تلاشيها الى اجل غير مسمى ، وهذا ما عبرت عنه نظرية ستالين عن تفاقم الصراع الطبقي كلما تقدم بناء الاشتراكية ، تلك النظرية التي حاولت ان تبرر الهيمنة المتزايدة للدولة ، المخالفة للتصور الماركسي الأصلي .

---

(٦) : بعض المفكرين يذهبون الى حد الكلام عن ظهور طبقة جديدة في الدولة السوفياتية، هي البيروقراطية ، باعتبار ان مسألة تقرير توزيع فائض العمل هي من اختصاصها وحدها .

أما التهمة الموجهة الى التسيير الذاتي بأنه يولد من جديد الرأسمالية في المدن والأرياف ، فنستطيع ان نجد صورة عنها في المقابلة التي أجرتها مجلة «الطليعة» المصرية مع ارنستو تشي غويفارا في عددها الصادر في شهر نيسان الماضي ، وفي المقال الذي نشرته مجلة «دراسات عربية» في عدد آذار ١٩٦٥ بقلم جيرار شاليان . وتتلخص هذه التهمة في نقطتين :

أ – التسيير الذاتي ينمي روح المنافسة بين المنتجين بدلاً من روح التضامن .

ب – التسيير الذاتي يخلق أشكالاً متعددة من اللامساواة (كاللامساواة بين المناطق المتخلفة والمناطق المتطورة في بلد واحد واللامساواة بين عمال فرع انتاجي واحد او بين مختلف الفروع الصناعية . ومن قبيل ذلك ان يكون هذا المصنع أحدث آلات من ذاك ، فتكون انتاجيته بالتالي أعلى ، وتكون أرباح عماله بالنتيجة أكبر) .

والحقيقة اننا لا نستطيع ان نحدد موقفاً من هذه الاتهامات الا اذا أخذنا اولاً بعين الاعتبار واقعة أساسية وهي ان التسيير الذاتي ، كما يجري تطبيقه في يوغوسلافيا ، لا يقوم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج فحسب ، بل ايضاً على الانتاج البضاعي واقتصاد السوق . فالعمال ليسوا مطالبين بأن ينتجوا فحسب ، بل ايضاً ان ينتجوا ما تحتاجه السوق . واذا فرضنا ان عمال مصنعين معينين قد بذلوا كمية متماثلة من قوة العمل ، لكن عمال المصنع الاول انتجوا بضاعة مطلوبة في السوق ، في حين ان عمال المصنع الثاني لم يأخذوا بعين الاعتبار حاجات السوق ، فمن الطبيعي ان تكون ارباح عمال المصنع الاول اكبر من ارباح عمال المصنع الثاني. لكن قد يقول قائل عندذاك: ألا يتناقض هذا مع مبدأ « لكل حسب عمله » الذي هو المبدأ الجوهري المحدد لعلاقات العمل في ظل المرحلة الاولى من المجتمع الاشتراكي ؟ وطالما ان عمال المصنعين قد بذلوا كمية متماثلة من قوة العمل ، فكيف يجوز ان تتفاوت أرباحهم ؟ والحق ان هذا التناقض ليس الا ظاهرياً . ومن يقول به ، يكون

قد نظر نظرة بدائية الى مفهوم « العمل » . فالعمل في ماهيتـه العميقة ليس مجرد كمية معينـة مبذولة من قوة العمل ، ليس مجرد جهد جسدي ، بل هو ايضاً جهد تنظيمي وعقلاني . ان تنظم الانتاج وعقلنته وتوقع حاجات السوق والاقتصـاد في جهد العمل بالذات ، ان هذا كله يشكل جزءاً لا يتجزأ من مقولة « العمل » . وعلى هذا فإن عمـال المصنع الاول الذين رصدوا حركة السوق وتوقعوا حاجاتها قد بذلوا جهداً اكبر من الجهد الذي بذله عمال المصنع الثاني بالرغم من تساوي الجهود الجسدي المبـاشر بينهما . وبالطبع ، لولا حرص عمـال المصنع الاول على زيادة مداخيلهم ، لما اهتموا بحركة السوق . إذن فالسوق – او الانتاج البضاعي بتعبير آخر – تترك مجالاً واسعاً لما يسمى بالمزاحمة او المنافسة . لكن المنافسة ليست بالضرورة ظاهرة رأسمالية ، تماماً كما ان الانتاج البضاعي ليس بالضرورة انتاجاً رأسمالياً . ان مضمون المنافسة – لا المنافسة – هو الشيء الأساسي . ان منافسة الرأسماليين هي منافسة على الربح الشخصي ولو على حساب المجتمع . اما المنـافسة في النظام الاشتراكي والتسيير الذاتي فإنها تحقق مصلحة المجتمع في الوقت الذي تحقق فيه مصلحة أفراد او فئات من العمال . فصحيح ان عمـال المصنع الاول في المثال المذكور قد حققوا أرباحاً اكبر من عمال المصنع الثاني ، لكن هذا على وجه التحديد لأنهم خدموا مصلحة المجتمع – بانتاجهم البضاعة التي يحتـاجها – اكثر مما خدمها عمـال المصنع الثـاني . ان الإنجاز الكبير للتسيير الذاتي هو انه ربط المصلحة الفردية ربطاً صميماً بالمصلحة الجمـاعية ، هو انه أوجد ميكانيكيـة – موضوعيـة لا ذاتية – تجعـل المنتج يخدم مصلحة المجتمع في الوقت الذي يعمل فيه على تأمين مصلحته الفردية بالذات .

والحقيقة ان مأخذ المنـافسة الذي يؤخذ على التسيير الذاتي هو ، عند التحليل الأخير ، مأخذ على الانتـاج البضاعي نفسه . ان التطلع الى إلغـاء الانتاج البضاعي واقتصاد السوق تطلع مشروع تماماً . فالانسان لن يعرف الحرية الحقة طالما انه خاضع في انتـاجه للقوانين الاقتصادية « الموضوعية »

الخـارجة عن ارادته . لكن الحركة الاقتصـادية — مع الأسف — لا تتعلق بإرادة الانسان وحده . ان ارادة الانسان الذاتية لا تلغي القانون الموضوعي . وهذه الحقيقة هي من البديهيـات الاولى في الفكر الاشتراكي العلمي وفي علـم الاقتصاد. وانما انطلاقاً من هذه الحقيقة ميز كلاسيكيو الاشتراكيةفيها مرحلتين: المرحلة الدنيا وفيها يستمر الاقتصاد التجاري او الانتاج البضاعي ، والمرحلة العليا وفيها ينتفي عمل القوانين الاقتصادية الموضوعية ، وتصبح ارادة الانسان هي وحدها عامل التطور .

وعلى كل فإن مسألة الانتاج البضــاعي لا تقتصر على المجتمع اليوغوسلافي وحده . فحتى البلدان التي سارت في طريق التسيير الاداري لوسائل الانتاج المؤممة تعترف بقانون الانتاج البضاعي . وقـــد يبدو من المضحك ان نثبت بعض النصوص في الموضوع ، لكن يبدو ايضـاً ألا مفر من ذلك . جـاء في كتاب « مبادىء الماركسية اللينينية » الصادر عن الحزب الشيوعي السوفياتي رسمياً: «في مرحلة تطور القوى المنتجة والانتاج الاجتماعي المميزة للاشتراكية، يستمر الانتــاج البضاعي ... وهــذه الواقعة لا تخـالف البتة مبــادىء الاشتراكية... فالانتاج البضاعي يحتفظ بكل اهميته ما دامت الفروق مستمرة بين عمل العامل وعمل الكولخوزي ، بين العمل المختص والعمل البسيط ، بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وما دام المجتمع بالتالي لا يستطيع ان يقيّم العمل المنفق لانتاج هذه البضاعة او تلك بساعات العمل وحدهـا . ان علاقات القيمة ، أي علاقات المبيع والشراء ، تحث مادياً المساهمين في الانتاج على الاقتصاد في العمل وفي المواد الاولية ، وعلى تخفيض التكاليف ، وعلى نشر التكنيك الجديد والطرائق الطليعية في الانتاج[٧] . »

ليس هناك خلاف اذن على ضرورة استمرار الانتاج البضــاعي في المرحلة

---

(٧) : « مبادىء الماركسية اللينينية » — ص ٥٧٤ — ٥٧٥ — الطبعة الثانية — منشورات التقدم — موسكو .

الدنيا من الاشتراكية . وكل ما هنـالك ان المسؤولين اليوغوسلاف يؤكدون ان التسيير الذاتي هو شكل التسيير الوحيـد المنسجم مع قوانين الانتـاج البضاعي الاشتراكي ، وان التسيير الاداري بالتالي يعرقل عمل هذه القوانين. لكن هذه مسألة اخرى . والشيء المهم هنا هو ان نؤكد بطلان اتهامات من يتهمون التسيير الذاتي بتوليد الرأسمالية لمجرد انه لم يستبق التطور الموضوعي ويلغ الانتاج البضاعي .

يبقى الادعاء بأن التسيير الذاتي يخلق اشكالاً متعددة من اللامساواة بين المنتجين . فعمال هذا المصنع يربحون اكثر من عمال ذلك المصنع لأن مصنعهم احدث تجهيزاً وآلات . ان هذه الملاحظة تبدو سديدة للغاية للوهلة الاولى . لكن دراسة نظام التسيير الذاتي ، كما هو مطبق في يوغوسلافيا ، تدلنـا على ان هذه المشكلة لم تكن غائبة عن انظار واضعيه . فالقانون يفرض على عمال المنشآت المسيرة ذاتياً ان يدفعوا فائدة محددة عن الثروة الاجتماعية الموضوعة تحت تصرفهم .

وطبيعي ان الفائدة التي يدفعها عمـال المصنع الحديث التجهيز اكبر من الفائدة التي يدفعها عمال المصنع القديم التجهيز . كذلك فإن المناطق المتطورة تدفـع ضريبة معينة لميزانية اتحـاد الجمهوريات لإنفاقها في المناطق المتخلفة . اذن فهناك محاولة لتوفير شروط انطلاق واحدة لمختلف المنشآت والمناطق . لكن تحقيق المساواة المطلقـة بالمقابل مستحيل وغير معقول في المرحلة الاولى من الاشتراكية. فعمال المصنع الحديث التجهيز يظلون يربحون اكثر من غيرهم. وكذلك المناطق المتطورة بالنسبة الى المناطق المتخلفة ، وإن كانت الضريبة الاجتماعية تحد من نسبة التباين . ذلك ان مجتمع المرحلة الاولى من الاشتراكية هو الى حد ما ، استمرار للمجتمع القديم . وما لم تحقق القوى المنتجة تطوراً هائلاً فإن المساواة المطلقة تظل مستحيلة . وانها لطوبائية ما بعدها طوبائية ان نطالب بالمساواة المطلقة في الشروط الراهنة لتطور القوى المنتجة . وهذه

هي على وجه التحديد الطوباثية التي اخذها ماركس على برنامج الحزب الاشتراكي الالماني – برنامج غوتا – عندما طالب هـذا البرنامج بـ « التوزيع المتساوي للنتاج الاجتماعي »[٨] .

يبقى هناك المأخذ الثالث والأخير على التسيير الذاتي : مسألة الاطارات. ونحن لن نكتفي بالرد قائلين ان الانسان لا يتعلم السباحة خـارج الماء ، بل سنضيف ايضاً ان التسيير الذاتي هو الطريق السليم لحل مشكلة الاطارات في البلدان المستعمرة سابقاً . ان جيرار شاليان في مقاله الآنف الذكر يقول ان للبيروقراطية دوراً تلعبـه في البلدان المتخلفة وانه لا يمكن لأحد ان ينكر أهمية هذا الدور . والحق ان شاليـان لو تكلم عن البلدان غير المتخلفة على وجه التحديد ، لكان من الممكن ان نجـاريه في رأيه . فالبيروقراطية في البلدان الصناعية الرأسمالية تلعب دوراً كبيراً ، حتى من وجهـة نظر تطور القوى المنتجة . ومن الصعب بمكان الاستغنـاء عن دورها هذا عند بداية الثورة الاشتراكية . اما في البلدان المتخلفة فالدور الديموقراطي للبيروقراطية شبه معدوم . ان البيروقراطيـة في معظم البـلدان المستعمرة سابقاً مرتبطة بالاقطاع اكثر من ارتباطها بالتنظيم الرأسمالي للمجتمع . وهنـاك بلدان خطط فيها الاستعمار بوعي لوأد كل امكانية لولادة « بيروقراطية حديثـة » . ان حكومة الكونغو – ليوبولدفيل على سبيل المثال قد اضطرت الى التوجه الى الأمم المتحدة لتوفير الاطارات الأساسية . وأمام وضع كهذا ، وطالما ان « السباحة » مجهولة من البيروقراطية ومن الطبقة المنتجة على حد سواء ، فلا ندري ما الحاجة لإتاحة المجال امام المرض البيروقراطي للظهور ، وما الداعي لصب الجهود على تثقيف البيروقراطية بدلاً من تثقيف الطبقة المنتجة نفسها ؟

بالطبع هناك بلدان متخلفة تكونت فيها بيروقراطية « عصرية » الى حد

---

(٨) ماركس وانجلز – مؤلفات مختارة – المجلد الثاني – ص ١٥ – ١٧ . منشورات « التقدم » – موسكو .

ما لكن ألا تستطيع هذه الاطارات ان تؤدي دورهـــا إلا اذا سيطرت سيطرة مباشرة على وسائل الانتاج ؟ ألا يمكنهـا ان تلعب دورها في اطار نظام التسيير الذاتي ؟ ان نظام التسيير الذاتي لا ينكر دور الاطارات ، بل على العكس يحول غالبية الطبقة المنتجـة الى اطارات ، وكل ما هنـالك انه يمنع تحولها الى بيروقراطية .

ان ما تحتاجه البلدان المتخلفة ليس البيروقراطية بل الاطارات . ومزية التسيير الذاتي تكمن في كونه مدرسة كبرى لتخريج الاطارات ، من دون ان تتحول هذه الإطارات بالضرورة الى بيروقراطية. ان التوحيد بين الاطارات وبين البيروقراطية بصورة مسبقة ومطلقة ليس من العلم بشيء . ان التسيير الذاتي لوسائل الانتـــاج المؤممة في البلدان المستعمرة سابقاً قد يكون اقصر الطرق وأقلها نفقات وآلاماً لتوفير الاطارات .

* * *

الدراسات التي نقدمهـا في هذا الكتـــاب مكتوبة كلها بأقلام كتـاب يوغوسلافيين . وقد حاولنـا في انتقائها ان تكون مستوعبة لجميع مشكلات التسيير الذاتي ، على صعيد النظرية والممارسة معاً . ولقد كان ممكناً بالطبـع ان نضمن الكتاب دراسات لكتاب غير يوغوسلافيين لكنـــا آثرنا ان تأتي النظرة « من الداخل » إن جاز التعبير .

ونحن لا ننكر جانب الدعاية ، احياناً ، في هـذه الدراسات . لكن كل نظرة « من الداخل » لا بد ان تشتمل على مثل هذا الجانب . ونحن واثقون ان التطبيق يغاير النظرية دوماً الى حد ما . ان جانب الدعـــاية يكمن في الايحاء للقارىء بأن كل ما جاء فيهذه الدراسات ينطبق مئة بالمئة على المجتمع اليوغوسلافي . ولا نعتقد انه يصعب على القـارىء ان يتحاشى هذا الايحاء . ان هناك دوماً نوعاً من الطلاق بين ما هو كائن وبين ما يجب ان يكون . ولا شك في ان هذه الدراسات لا تصور ما هو كائن فحسب ، بل تدمجـــه

ايضاً بما يجب ان يكون . وهذا الاندماج هو الذي نستطيع ان نضع حوله علامات استفهام . وبذلك نستطيع ان نقف خارج دائرة تأثير الايحاء الدعائي .

ان اول مقالات هذا الكتاب يتناول مشكلة على جانب كبير من الاهمية: « تناقضات الاشتراكية » الذاتية . فقد ساد لمدة طويلة من الزمن اعتقاد بأن التناقضات الوحيدة في ظل المرحلة الاولى من الاشتراكية هي التناقضات بين الجديد والقديم . والحال ان كاتب المقال يؤكد ان هناك تناقضات اساسية اخرى ، وهي التناقضات التي تظهر « في قلب الجديد » . التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، تناقضات الانتاج البضاعي وتقسيم العمل، التناقضات البيروقراطية ، تناقض المصالح بين الجيل الحالي والاجيال المقبلة ، التناقض بين حكم البشر وتسيير الاشياء اي بين الدولة والادارة الذاتية ، التناقض بين التخطيط والعمل الحر للقوانين الاقتصادية ، التناقضات بين الحقوق والواجبات ، التناقضات بين « الحزب الحاكم » والجماهير ، واخيراً التناقضات بين تطور القوى المنتجة وتطور اشكال الانتاج وانما على اساس حركة هذه التناقضات يتقدم بناء الاشتراكية . فبدون تناقضات وحل للتناقضات لا وجود للتطور . وكاتب المقال يبين كيف ان التسيير الذاتي هو الحل السليم والموضوعي لتلك التناقضات كافة، ويحاول عند بحثه لكل تناقض منها ان يبين مزايا الحل الذي يقدمه التسيير الذاتي على الحل الذي يقدمه التسيير الاداري .

وثاني مقالات الكتاب يتناول « دور المنظمات الاجتماعية – السياسية » في نظام التسيير الذاتي . ونستطيع ان نلخص المقال بأنه تسليط للضوء على الآلية السياسية لنظام التسيير الذاتي الذي قد يميل البعض الى اعتباره مجرد اسلوب اقتصادي .

والمقال الثالث هو عن « أنسنة العمل ونظام التسيير الذاتي » . فالصناعة الحديثة ، بما تطلبه من تقسيم للعمل مبالغ فيه ، تستلب العامل انسانياً .

ومن هنا فإن مساهمة العامل في التسيير تلعب دوراً كبيراً في إزالة هـذا الاستلاب .

ويـلي ذلك مقال عن « المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع » . والعنوان يدل على موضوعه بما فيه الكفاية .

ولما كانت كل آلية التسيير الذاتي تقوم على مبدأ التعويض حسب العمل المقدم ، ولما كان توزيع الدخل يشكل نقطة المركز في نظام التسيير الذاتي ، ولما كانت هذه النقطة ذات اهمية عملية كبيرة ، فقـد ترجمنا في هذا الموضوع ثلاث دراسات تتناوله من زوايا مختلفة وعلى مدد زمنية متباينة (ذلك ان نظام توزيع الدخل قـد تعرض لتطورات عديدة منذ ان اقيم نظام التسيير الذاتي حتى اليوم) .

ويلي ذلك مقالان عن علاقـة النقابات بالتسيير الذاتي . ثم مقال عن موضوع حق الاضراب في ظل نظام التسيير الذاتي .

واخيراً ، ونظراً الى الطلاق الجزئي المحتم بين مـا هو كائن وبين مـا يجب ان يكون، فإن المقال العاشر والاخير يتناول « واقع التسيير الذاتي». وهو المقال الوحيد الذي نستطيع ان نعتبره « من الخارج » بالرغم من ان كاتبه يوغوسلافي هو الآخر . لكن ميزة هذا المقال انه لم ينشر في مجـلة يوغوسلافية ، بل نشر مباشرة في مجلة « الازمنة الحديثة » الفرنسية . وهذا ما اتاح لكاتبه بلا شك هامشاً اوسع من الحرية .

وأملنا ان تساهم هذه المقالات في توضيح مشكلة التسيير الذاتي ، لا من زاوية تطبيقه في يوغوسلافيا ، بل - بالأساس - باعتباره تجربة اساسية من التجارب الاشتراكية المعاصرة . فبالاغتناء المتبادل بـين التجارب يمكن اختصار الطريق وتلافي الكثير من آلام المخاض بالنسبة الى كل تجربة وليدة.

دمشق ١٠ / ٨ / ١٩٦٥

جورج طرابيشي

تناقضات الاشتراكية

ميتا خاج فاسيليف

تمهيد

ان مجتمعنا ، شأنـه شأن أي مجتمع آخر ، ليس خلواً من التناقضات الداخلية . لكن لا يكفي ان نلاحظ ان فـترة الانتقال هي فترة صراع وتسوية التناقضات بـين القديم والجديد ، فترة صدام بـين الايجابي الذي هو الاشتراكية الوليدة وبين السلبي الذي هو تركة المجتمع القديم الذي في طريقه الى التلاشي والزوال .

ان التناقضات المميزة للاشتراكية باعتبارهـا مرحلة معينـة من مراحل التطور الاجتماعي ، مرحلة تحويل ثوري ، لا تكمن في التناقضات بـين القديم والجديد فحسب ، بل تتمثل ايضاً في التناقضات التي تظهر في قلب الجديد ، وهي التناقضات التي يتم من خلالها التطور الاجتماعي والتي تزداد اهمية كلما تقدم التطور ، الى ان تشكل في النهـاية العامل المحرك الوحيد للحركة الاجتماعية . وهذان النوعان من التناقضات همـا اللذان يجعلان من الاشتراكية مرحلة نوعية في تاريخ التطور الاجتماعي .

والحق ان الفكر الاشتراكي اخذ يتخلى أكثر فأكثر عن المواقع القديمة التي كانت تعتبر الاشتراكية مرحلة تتميز بالانسجام الشامل في الحركة الاقتصادية ،

أي مرحلة لا حق لها في التناقضات باستثناء صراع القوى الاشتراكية ضد مخلفات الماضي . لكن بدون تناقضات لا وجود لتطور . وقيمة الاشتراكية لا تكمن في غياب التناقضات ، بل في النضال الفعال ، القليل الإيلام ما امكن ، لتجاوز هذه التناقضات . ان التناقضات لا تضر بالاشتراكية . وكل ما هنالك انها تميزها باعتبارها نمطاً محدداً من العلاقات الاجتماعية ، وتطرح نفسها كتعبير موضوعي عن تطورها .

المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية

— ١ —

نلاحظ في تطور الانسانية العام استمراراً تاريخياً لظواهر اجتماعية محددة تمتد الى عدة مراحل اجتماعية وتاريخية بما فيها عصرنا الاشتراكي . ومن هذه الظواهر **التقسيم الاجتماعي للعمل** السابق للطبقات وللملكية الخاصة وللانتاج البضاعي وللدولة .

ليست الرأسمالية على سبيل المثال هي التي خلقت الانتاج البضاعي وتناقضاته الاساسية . بيد ان هناك انتاجاً بضاعياً رأسمالياً يمثل درجة نوعية في التطور تتميز بأنها جعلت هذا الشكل من الانتاج شكلاً عالمياً ، كما تتميز بمستوى أعلى من تطور القوى المنتجة وبتقسيم جديد للعمل وبعلاقات اجتماعية جديدة وبما يرافقها من تناقضات . لقد ورثت الرأسمالية الانتاج البضاعي ، لكنها طورته على اساس الملكية البورجوازية . ولهذا لا مجال لاعتبار الانتاج البضاعي في الاشتراكية مجرد تركة ورثتها الاشتراكية عن التكوينات والمراحل الاجتماعية السابقة ويتوجب عليها ان تتخلص منه في أسرع وقت ممكن كما لو انه شيء اجنبي عنها . بل على العكس : فهذا الشكل من الانتاج متعلق بمستوى تطور القوى المنتجة وبالتناقضات الموجودة دوماً في التقسيم الاجتماعي للعمل وفي توزيع وسائل الانتاج . وهو يستمر في الوجود حتى في العلاقات

الاجتماعية الاشتراكية باعتبارها علاقــات عدم استغلال عند مستوى محدد من التطور الاجتماعي (التعويض حسب العمل المقدم) . ان هــــذا الشكل من الانتاج ضروري موضوعياً ، لا باعتباره تركة لا نستطيع ان نتخلص منها على الفور ، بل باعتباره انتاجاً بضاعياً اشتراكياً، اي باعتباره درجة جديدة وخاصة من درجات التطور التاريخي للانتاج البضـــاعي . وهو يملك اساساً جديداً للتطور من الزاوية الاجتماعية والاقتصادية (الملكية الاجتماعية لوسائل الانتــاج وبـــداية تشارك المنتجين عن طريق تطبيق مبدأ التسيير الذاتي) وتناقضاته الخاصة .

ومن هنا تختلف المرحلة الاشتراكية عن المرحلة الرأسمالية ومن هنــا ايضاً تختلف عن الشيوعية التي تلغي الانتاج البضاعي ومقوله « العمل » والتعويض حسب العمل المقدم .

لقد بلغ الانتاج البضاعي بدون ادنى ريب اوج تطوره في الرأسماليــة ، لكن باتجاه التعارض التناقضي بين قيمة الاستعمال وقيمة التبادل ، اي باتجاه تحويل القيمة الى رأسمال وانتصار الفوضى في التقسيم الاجتماعي للعمل وتفاقم تناقضات العلاقات الاجتماعية . والاشتراكية بإلغائها العلاقة بين الرأسمـــال والعمل تبقي على الانتاج البضاعي لكنها تلغي تحول القيمة الى رأسمـــال . وبخلقها الثروة الاجتماعية تحت شكل ملكية اجتماعية ، تتبنى مبدأ لها انتاج قيم الاستعمال،وبذلك تضع حداً لتطور الشكل الانتاجي القائم على التعارض التناقضي بين قيمة الاستعمال وقيمة التبــادل وعلى العفوية الفوضوية في التطور الاقتصادي . ولهذا السبب امكن للانتاج البضاعي الاشتراكي ان يتجـــاوز الرأسمالية باتجاه تحقيق توزيع للنتاج الاجتماعي قائم على مبدأ التعويض حسب العمل المقدم (إلغاء استغلال العمل المأجور) .

وهكذا فإن الانتاج البضاعي ، بصفته شكلاً وأداة لتطور القوى المنتجة والعـــلاقات الاجتماعية ، قد بلغ في الواقع المرحلة الاخيرة من « الرسالة »

الاجتماعية التي عهد بها التاريخ اليه . وبذلك يدرك ، مع تطور الاشتراكية ، توكيده الأكمل ، وهذا شرط بالاصل لتجاوزه ولانتقــال المجتمع الى التوزيـع حسب الحاجات[1] .

* * *

ان مستوى القوى المنتجة الذي تبدأ به الاشتراكية والذي يشكل درجة انطلاقها التاريخية ، لم يحذف بعد التنــاقضات الاساسية الكامنة في التقسيم الاجتماعي للعمل وفي توزيـع وسائل الانتاج . كما انه لم يحقق المساواة في الشروط التي يتم فيها العمل العيني ضمن نطاق فروع هذا التقسيم . انه لم يوفر بعـد الشروط اللازمة لتفتح الانسان تفتحاً كاملاً ، ولم يخلق بعد وفرة في النتــاج تسمح للبشر بتلبية حاجاتهم بلا قيد او شرط . والانسان ليس بعد في وضع يسمح له باختيار عمله بكل حرية ، وبتغييره حسب حاجاته . وهذا كله يولد مصلحة فردية ويميل الانسان الى ان يضمن لنفسه ، على هذا المستوى ايضاً ، خير الشروط للحياة والعمل . لكنه في ميله هذا يصطدم بالامكانيات الواقعية للمجتمع الذي يجد نفسه مضطراً الى التوزيـع حسب العمل المقدم .

كانت مصلحة الافراد ، قبل الاشتراكية ، تندرج في مصلحة الطبقة التي ينتمون اليها من خلال وضعهم في الانتــاج وفي المجتمع . ولقد كانت الطبقــة هي وسيط الفرد الى المجتمع وسائر الطبقات . والمصلحة الطبقية ، في المجتمع الطبقي ، تمثل مجموعاً من مصالح فردية ومتعارضة بصورة تنــاحرية مع مجموع آخر من المصالح . فالمصلحة المباشرة للعامل على سبيل المثــال هي ان يضمن

(١) : معروف ان ماركس ميز مرحلتين في الاشتراكية : المرحلة الاولى وفيها يستمر تقسيم العمل ويطبق مبدأ « لكل حسب عمله » ، والمرحلة العليـا وفيها يصبح الانسان حراً بكل ما في الكلمة من معنى ، ولا سيما فيما يتعلق باختياره لعمله حسب مواهبه لا حسب التقسيم الاجتماعي المسبق للعمل ، وفيها ايضاً يطبق مبدأ « لكل حسب حاجاته » .

« المترجم »

لنفسه أجراً . لكن ضمان مثل هذا الأجر اثناء إضراب ما ، انما يعني معارضة المصلحة الطبقية . وتحطيم الاضراب من وجهة نظر مجموع الطبقة العاملة عمل لاأخلاقي، لأنه يحطم التضامن الطبقي ويضعف وحدة العمال ازاء البورجوازية ، وبوجه خاص لأن محطم الاضراب يحارب مصلحته الخاصة بالذات التي تشكل جزءاً من مصلحة طبقته . ولهذا فإن النضال ضد محطمي الاضراب عمل اخلاقي رفيع حتى ولو ترافق بأعمال عنيفة ووحشية ضد هؤلاء الأخيرين .

لكن الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج تبدل هذا الوضع تبديلاً ملموساً : فالطبقة العاملة تجعل من نفسها ممثلة مصالح المجتمع من حيث انها تميل الى إلغاء الطبقات . وهذا ما يسمح للفرد بأن يكون على تماس مباشر مع المجتمع ، وتتحرر بالتالي المصلحة الفردية من غلافها الطبقي وذلك بقدر ما تتحد مصلحة الطبقة الحاكمة بمصلحة المجتمع . في الماضي كان العامل يجد حلاً لمشكلاته ومصالحه في النضال الاقتصادي والسياسي ضد البورجوازية ومن خلال سعيه لهدم المجتمع البورجوازي . اما في الاشتراكية ، ونظراً الى وضع طبقته ودورها الخاص ، فإنه لا يستطيع ان يجد حلاً لمشكلاته ومصالحه إلا بقدر ما يشكل المجتمع الاشتراكي المنظم . الاشتراكية لا تمثل بالنسبة الى المنتجين نمطاً من المجتمع عليهم ان يعملوا على هدمه : فالعامل يشكل جزءاً من الطبقة الحاكمة ، ومصلحة الطبقة العاملة بالذات تشجع سائر فئات المنتجين في ميولهم الى تسوية مشكلاتهم على الصعيد الاجتماعي .

ان على الطبقة العاملة ، بهدف تحررها بالذات ، ان تدعم على سبيل المثال تطور الزراعة باتجاه الانتاج الاشتراكي الكبير . وبذلك تسلخ الشغيل الزراعي عن شروط الحياة والعمل والعلاقات الاجتماعية السابقة. وبهذا المعنى فإن مصلحة العامل الفردية تجد نفسها ، وذلك بمقدار ما أن مصلحته الطبقية تطرح نفسها بالضرورة على انها اساس كل تطور المجتمع ، اقول ان مصلحة العامل الفردية تجد نفسها مرتبطة مباشرة بمصلحة جماعية تمثل المجتمع بأكمله

لا مجرد طبقة. ولهذا لا يمكن للعامل ان يسوي مصالحه الشخصية على اساس طبقي ضيق وان يمنح طبقته امتيازات ، من دون ان يعرض للخطر الاشتراكية بالذات . بل ان مستوى حياته ، على العكس ، مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتضحيات التي عليه ان يرتضيها من اجل تطوير الزراعة على سبيل المثال.وينجم عن هذا، فيما يتعلق بمصلحة المجتمع الجماعية (بناء الاشتراكية)، ان مساواة جميع المنتجين ، اي مساواة المصالح الفردية بوجه عام ، متحققة مبدئياً،ذلك ان المصالح الفردية لا تملك سوى وسيلة واحدة لتحقيق تلبيتها، ألا هي الارتباط بمصلحة المجتمع لا بمصلحة طبقية ضيقة . لكن على الرغم ان من مصلحة الطبقة السائدة أن تؤكد نفسها في الاشتراكية بصفتها مصلحة المجتمع الانساني قاطبة ، فإن التناقضات بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية تستمر في الوجود مدللة بذلك على ان الوحدة بين المجتمع والفرد لم تتحقق بعد . وهذا شيء محتم في علاقات الملكية بشكل عام، ولا سيما حيث لا يكون التناحر بين الطبقات قد اختفى بعد (حل هذه المشكلة مرهون بالمرحلة العليا من الاشتراكية فحسب)".

واذا كانت المصلحة الفردية تجد حلها في المصلحة الجماعية في الوقت الذي تعارضها فيه ، فهذا يثبت ان المصلحة الجماعية تتمثل هنا تحت شكل مصالح فردية مشتركة بين جميع شغيلة المجتمع . ان الاشتراكيــة تطرح وتحل هــذه المشكلة : فالمصلحتان تتعارضان وتتداخلان وتندمجان على اساس من «إلحاق» المصلحة الفردية بمصلحة جماعية تمثل في الواقع ، ونظراً الى انها الحل الواقعي للمصلحة الفردية ، « إلحاقاً » للمصلحة الجماعيــة بالمصلحة الفردية . وبهــذه الصورة لا يكون هناك ، في علاقة الانتاج بالذات ، عـدم تساوٍ بين هاتين المصلحتين، ولا يمكن لأحد أن يزعم ان الاولى «اكثر اهمية واخلاقية» ، وان الثانية « اقل اهمية » اي انه من الواجب التضحية بها. وانما على هذا الاساس وحده «تحذف» الاشتراكية الهوة بين الانسان – الفرد والانسان – المجتمع ،

بين الفرد والمجموع ، بين المواطن والدولة ، وانما على هذا الأساس وحده تستطيع ان تبني مجتمعاً حراً يؤلفه افراد متشاركون .

* * *

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية سيظل عامل التطور والتقدم من مرحلة الاشتراكية الدنيا الى مرحلتها العليا (وحتى بعد ان يكون المجتمع قد حول جميع وسائل الانتاج الى ملكية اجتماعية يسيرها المنتجون المباشرون) الى ان تحقق القوى المنتجة نمواً معجزاً يضمن جميع الشروط اللازمة لتسوية هذا التناقض تسوية تاريخية نهائية . وسيظل الانتاج البضاعي موجوداً الى يوم تتحقق هذه التسوية. ان الانتاج البضاعي هو في الاشتراكية بمثابة صلة وصل بين المصلحة الفردية ومجموع المجتمع . ذلك ان تحقيق المساواة بين المنتجين باتجاه تلبية المصالح الفردية لجميع المنتجين (العمال ، الفلاحين ، الصناع) – الامر الذي يعني في الواقع غياب الامتيازات والتناحر الطبقي – غير ممكن الا اذا ألحقت هذه المصالح بمصلحة مشتركة ، اي على اساس المساواة في التعويض حسب العمل المقدم وحسب المساهمة في ثروة المجتمع . واي شذوذ يمكن ان يوجد – كالتعويض المرتفع او المنخفض مؤقتاً لبعض فئات المنتجين – لا يشكل مجرد انتهاك لهذه المساواة ، بل هو ضرورة تفرض نفسها ، من اجل تحقيق هذه المساواة بالذات،في اقتصاد يحقق تطوره من خلال تباينات موروثة او متكونة حديثاً .

وعلى هذا فإن الانتاج البضاعي الاشتراكي ينطوي على تناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية . والعلاقات الاجتماعية تتطور عبر هذا التناقض . وملكية الشعب المشتركة،المسيرة من قبل المنتجين المباشرين ، هي احد مظاهر هذا التناقض باعتبار انها هي نفسها تناقضية الطابع . فهي ملكية تميل الى ان تصبح لا ملكية وتحمل في ذاتها نفي نفسها . وصحيح ان هذه الملكية ، بعلاقاتها التي تستبعد الاستغلال وبالكيفيات التي تسير بها ، تعادل تشارك

المنتجين ، لكنها تظل بسبب ذلك التناقض ملكية اشتراكية ، أي وحدة بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، وبعبارة اخرى ، وحدة بين الملكية الجماعيـة الاجتماعية والملكيـة الفردية . ذلك انها جماعيـة من حيث ان كل عضو في المجتمع يصبح مـالكاً شريكاً ، على قـدم المساواة ، يتمتع بحق الاستفادة من وسائل الانتـاج الاجتماعية والمساهمة في النتاج الاجتماعي للسلع الاستهلاكية ، تناسباً مع ما يقدمـه من عمل ، اي بحق فهم هذه الملكيـة على انها ملكية خاصة به .

ان عنصر الملكية الاجتماعية هذا يوطد نفسه ، في العلاقات العينية ، من اللحظة التي يفرض فيها الاقتصاد البضاعي قوانينه المتعلقة بتكوين دخـل المنظمات الاقتصادية لا على اساس العمل الاجتماعي المقدم فحسب ، بل ايضاً على اساس «الرأسمال» الاجتماعي الذي تسيره هذه المنظمات . فقد يحدث على سبيل المثال ان يعمل عمال متمتعون بمستوى واحد من التخصص في مشروعين من نوع واحد ، احدهما احدث تجهيزاً واقدر عـلى الانتاج . ان ارباحهم ستكون متباينة لأن انتاجية العمل متباينة في المشروعين . ولو اتخـذ العمل المقدم معياراً أوحد للتعويض ، لكان من العدل ان تتفاوت الارباح . لكن هذه الفروق انما ترجع في الواقع الى شروط العمل ، الى كون العمال يعتبرون ان المشاريع الاجتماعية المتباينة الطاقات هي شروطهم الانتاجية الخاصة .

ان الملكية الاشتراكية تختلف عن تشارك المنتجين في المرحـلة العليا من الاشتراكية بقدر مـا يختلف التعويض حسب العمل المقدم ، باعتباره وسيلة لتنسيق المصلحة الفردية مع المصلحة الجماعية ، عن التعويض حسب الحاجات باعتباره حلاً اجتماعياً وتاريخياً لهذا التناقض . وانمـا ههنا يكمن ديالكتيك الحركة : فتشارك المنتجين يعـني منطقياً وتاريخياً تجاوز الانتاج البضاعي والملكية . لكن الانتاج البضاعي والملكية الاشتراكية همـا شرط وطريق واداة لتحقيق تشارك المنتجين (تماماً كما نقول ان تحول الطبقة العامـلة الى

طبقة حاكمة يؤدي الى إلغائها كطبقة) . ان التنافس ووجود أسرار مهنية وتجارية لا يتفقان وتشارك المنتجين . بيد ان هاتين الوسيلتين تستطيعان ، في مرحلتنا هذه ، ان تؤمنا نمو انتاجية العمل ، وبالتالي التطور القادم للتشارك . وان إفلاس مشروع اشتراكي يتنافى وتشارك المنتجين بقدر ما ان الحفاظ على مشروع غير ذي مردود ، على حساب المجتمع ، يتنافى والانتاج البضاعي والسوق والتنافس .

وهذا يرجع الى ان المجتمع يشرع في خلق علاقات عدم استغلال وفي حل التناقضات الرأسمالية القائمة بين الطابع الاجتماعي للانتاج وبين التملك الخاص في وقت يخلق فيه مستوى القوى المنتجة وتقسيم العمل تناقضاً محتماً بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية. وهذا التناقض ، الذي يحل محل التناقضات الرأسمالية ، يقدم الأساس للتطور الاجتماعي ويسم بميسمه جميع المقولات والعلاقات الاقتصادية . ولهذا فإن هذه المقولات وهذه العلاقات تعبر في آن واحد عن الشروط الموروثة وعن الميول التاريخية الاساسية للتطور الراهن ، اي عن جوهره الاجتماعي الجديد .

* * *

تمثل الملكية الاجتماعية في الاشتراكية المصالح الجماعية . وعلى اساسها تقوم جهود المجتمع الهادفة الى التحرر من الشروط الموروثة . لكن حل هذه المسألة يتعلق ايضاً بالعمل الذي يقدمه اعضاء المجتمع من حيث انهم افراد . ولهذا فإن على الملكية الاجتماعية ان تقوم ايضاً على تلبية الحاجات الفردية ، او عليها ، بعبارة أدق ، ان تعمل على ان تساهم تلبية الحاجات الفردية في تحقيق مصالح المجتمع قاطبة .

والتناقض يكمن في ان المصلحة الجماعية ، خلال هذه المرحلة من المجتمع ، تفرض موضوعياً تقليص المصلحة الفردية وتلاؤمها مع امكانيات المجتمع

الواقعية . كما ان المصلحة الجماعية لا يمكن ان تتحقق إلا اذا اشتملت ايضاً على توكيد وتلبية المصلحة الفردية . وهذا يعني ان المصلحة الجماعية ، شأنها شأن المصلحة الفردية ، لا يمكن ان تعامل بصورة مجردة ولا ان تسوى بطريقة ذاتية النزعة . إذن فمن الضروري ان يُمكن المجتمع من ان يجد بنفسه نقطة التقاء هاتين المصلحتين . والتسيير الذاتي المنتجين والانتاج البضاعي والسوق الحرة والخطة الاجتماعية المحددة للنسب العامة الخ ... تفيد في تسوية هذه المشكلة ، وتشكل عناصر قاعدة اجتماعية واقتصادية هي وحدها القادرة على تأمين توزيع النتاج حسب العمل المقدم .

ان التجربة اليوغوسلافية (وغير اليوغوسلافية) تدل على انه ههنا تكمن مشكلة الاشتراكية . ان خلق قاعدة ستؤمن حل التناقضات بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية والتنسيق بين هاتين المصلحتين ، عملية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتطور العلاقات الاشتراكية وبتوطد الطبقة العاملة باعتبارها قوة محركة اقتصادية واجتماعية – سياسية رئيسية تقف على رأس المجتمع ، وبتلاشي الخطر البيروقراطي ، وبالاستقرار العام للنظام الجديد على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي .

وغني عن القول ان التنسيق الفعال بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية هو عملية يومية يظهر فيها دوماً من جديد هذا التناقض ويسوى دوماً من جديد .

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يولد اتجاهات الى التعويض المتساوي او يدفع الى منح امتيازات ، ويسبب ظاهرات طفيلية وبيروقراطية النزعة ، ويحدث سوء تفاهم بين المنتجين والجهاز الاداري والفني ، بين اجهزة التسيير الذاتي والاجهزة التي تتدخل باسم المجتمع ، ويخلق مفاهيم فوضوية بصدد نظام الدفع والتراكم والتوزيع الخ ... وعلى الشغيلة الآن ، باعتبارهم منتجين ومسيرين في آن واحد ، ان يجدوا بأنفسهم حلاً لهذه

المشكلات،وهم يفعلون ذلك لا لأنهم واعون فحسب ، بل ايضاً وعلى الاخص لأن مصالحهم المادية تفرض عليهم ذلك . فالتسيير الذاتي قد وضعهم في وضع يسمح لهم لا بأن يروا عن قرب ما تنطوي عليه هذه الظاهرات من ميول غريبة عن المجتمع الاشتراكي ومضرة به فحسب ، بل ايضاً بأن يشعروا بأن آثار هذه الظاهرات تهدد مصالحهم الخاصة ووجودهم .

- ٢ -

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يتطلب نظاماً من العلاقات الاقتصادية قادراً على تسوية هذا التناقض بصورة ايجابية ، بأن يعتبره علاقة اجتماعية عينية ، مصلحة مادية قائمة على اساس هذه العلاقة وضمن حدودها . ولا يمكن تجاهل هذا التناقض ولا تجنبه بالتعلل بأن إلغاء الاستغلال كفيل وحده بتسوية جميع المشكلات آلياً .

لقد نشر اوسترو فيتيانوف ، وهو اقتصادي سوفياتي لامع ، مقالاً عام ١٩٥٧ في مجلة « الشيوعي » الموسكوفية ، قال فيه :

« ان الاهتمام المادي الذي يتجلى لدى العمال بصدد نتائج عملهم مشروط بالملكية الاجتماعية ، الاشتراكية لوسائل الانتاج ، ويكون العمال لا يعملون لحساب مستغل ، بل لأنفسهم ، ولحساب المجتمع الاشتراكي الذي يهدف الى ان يلبي قدر الامكان الحاجات المتنامية لجميع اعضاء المجتمع » .

ويخيل اليّ ان هذا الكلام يلبي حاجات الدعاية لا حاجات العلم : فأوسترو فيتيانوف يربط مصالح الشغيلة المادية بمصلحتهم الجماعية التي يصورها تحت شكل اعلان عن اهداف الاشتراكية . ان الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج تشرط مبدئياً هذه المصلحة المادية ، لكن فقط من حيث انها تقدم الاساس للتلبية الاقتصادية العينية لمصلحة المنتج الفردية. ذلك ان هذه الملكية

تشكل ، بماهيتها ، إلغـــاء للاستثمار ، اي تطبيق المبدأ الذي ينص على أن ثمـار العمل تخص اولئك الذين يؤدونه (فالاشتراكية تمثل التحرك نحو مجتمع بـلا طبقات ، نحو استبدال علاقـــة الطبقة بالطبقة بعلاقة الفرد بالمجتمع) . وبالتالي فـــإن المصلحة الجماعية تحث الافراد على الاهتمام المادي بالعمل الذي يؤدونه وذلك بقدر مـــا ان المصلحة الجماعية تضمن في الوقت نفسه تسوية مصالحهم الفردية .

ان هـــدف المجتمع الاشتراكي هو بالتأكيد تلبية حاجات جميع اعضاء المجتمع بأوسع صورة ممكنة . لكن حـــدث ويحدث في ممارسة جميع البلدان التي تبني الاشتراكية ان يظل ارتفاع مستوى الحياة متخلفاً نسبياً عن الايقاع العام لتطور القوى المنتجة وعن ايقاع نمو الطاقة الاقتصادية والدخل القومي. وغني عن البيان ان هذه الظاهرة تبرز عادة في جميع البلدان التي ورثت فيها الثورة الاجتماعية وضعاً متخلفاً واقتصاداً خربته الحرب ، علاوة على الجهود التي بذلتها هـــذه البلدان لخلق قواتها المسلحة . ومن هنا فـــإن « هدف الاشتراكية » الذي يتحدث عنـــه اوستروفيتيانوف يجعل الشغيلة يجتازون بالضرورة مرحـــلة تهمل فيها مشكلة حاجاتهم المتنامية . وهؤلاء الشغيلة ، الواعون لواجبهم في الثورة ، يرتضون ببطولة التضحيات الـتي يفرضها عليهم ايقاع التصنيع السريع .

فهدف التصنيع في النهاية تأمين تلبية حاجاتهم . وانمـــا انطلاقاً من هذا المنظور قبلوا بجميع انواع الحرمان وبتأجيل تلبية مصالحهم الفردية وباعطاء الاولوية لتحقيق المصلحة الجماعية . لكن انمـــا بسبب هذه الحركة المتناقضة كان يجب ان يوجد قياس اجتماعي موضوعي يضفي صفةمن الشرعية الاجتماعية على التعارض بين هدف الاشتراكية (الذي هو تلبية حاجات البشر المتنامية) وبين التطبيق الذي يحد من هذه التلبية باسم تلبية مستقبلة .

واذا مـــا اتضح ان النتائج الحاصلة في نمو انتاجية العمل ضعيفة وغـــير

مرضية، فهذا يعني ان سياسة التضييقات قد تجاوزت الحد الاجتماعي المقبول. ففيما وراء هذا الحد لا تعود المصلحة الجماعية قادرة، مهما تكن النتائج الباهرة المتحققة في بنـــاء البلاد ، على منع الشغيلة من تبين الاهمال الذي تدلل عليه الدولة تجاه مستوى حياتهم . والمقاومة التي يعارضون بها هذه السياسة تزداد حدة كلما كان انطلاق القوى المنتجة أرحب وأوسع . وهذه الظاهرة تــدل على ان الحركة الاقتصادية قــد ولدت تباينات وعدم تناسب (نتيجة تخطيط شامل للتطور) ، وعلى ان المصلحة الفردية قد بدأت ، لهذا السبب بالذات ، « تنفصل » عن المصلحة الجماعية وتعارضها . وما المناقشات التي دارت حول تطوير الصناعة الثقيلة والصناعة الخفيفة إلا احد مظاهر هذه المشكلة . وقد احدثت هذه المشكلة اختلالات فادحة في بعض البلدان : فصحيح ان الملكية الاشتراكية موجودة فيها ، لكن علينا ان نتساءل كيف يمكنها ان تحث الشغيلة على الاهتمام بهـا طالما انهم يعارضون السياسة المطبقة في ميدان البناء الاقتصادي والاجتماعي ، والقائمة على هذه الملكية ! واضح اذن ان هــذه المشكلة اعقد بكثير مما يستنتج من كلام اوسترو فيتيانوف .

* * *

ان امكانية تلبيـة الحاجات المادية الشخصية هي محرك المصلحة الفردية . ومجرد كلامنا عن هذه المصلحة يعني انها متمايزة في الواقع عن المصلحة الاجتماعية ولا تتحد بها تمام الاتحاد . وقد اوجد اوستروفيتيانوف « حلاً » بسيطاً للغاية لهذه المشكلة إذ تصور ان المصلحة المادية في الاشتراكية تنبع فقط من وعي البشر الذين يدركون انهم لا يعملون لحساب المستغلين ، بـل لحساب المجتمع الاشتراكي ، وبالتـالي لحساب انفسهم ايضاً . لكن هل تتكوّن المقولات الاقتصادية في الاشتراكية بواسطة الوعي الاجتماعي ام بواسطة علاقات اقتصادية واقعية ؟ وما السبيل الى اقناع العمال بأن العمل لحساب المجتمع الاشتراكي ، العمل المتحرر من المستغلين ، هو عمل لحسابهم الخاص ، اي ان هــذا العمل

يلبي ايضاً مصالحهم الفردية ؟ وهل يستطيع شغيل يريـــد ان يسمح له عمله بتحسين غذائـه وملبسه ومسكنه وبإرسال اطفاله الى المدرسة الخ ... هل يستطيع ان يكتفي بمجرد فكرة أن الجماهير الكادحة غير مستغَلة ؟ وهــل يعني هذا انه لا يعتبر مسألة مستوى حياته مسألة اساسية ؟

ان الطبقة العاملة لم تخلق بمرسوم او بواسطة ايديولوجية من الايديولوجيات: فالانسان يعي انتماءه لهذه الطبقة بصورة واقعية وعينية معـاً ، بالمكان الذي يحتله في الانتاج وبالدور الذي يلعبه فيه ، وبالمصادر الـتي يتصرف بهـــا ، وبالمكانة التي يحتلها في المجتمع الخ ... وهو لا يستطيع ان يعي تحرر طبقته إلا من خلال تحرره الشخصي الذي يتم في اطار شروط عامة وحريات حققتها طبقته . ولهذا لا يستطيع العامل ان يقنع بمحض التوكيد بأن الطبقة العاملة تجد جميع المزايا والفوائد في الاشتراكية اذا كان هو ، الذي يشكل جزءاً منها ، لا يتمتع بثمار هذه المكاسب . ان الفرد يطلب حلاً اقتصادياً لمشكلتـه الاقتصادية في اطار الشروط التي حققتها طبقته . ان الثقة بالمستقبل وحدها غير كافية لحثه وتحريضه .

بل على العكس : ان المجتمع الذي تسيطر عليه طبقته ملزم بأن يؤمّن له امكانيات التطور ذاتها التي يؤمنها لسائر اعضاء الطبقة ، وبأن يفسح له مجال الاستفادة من المكاسب العامة لطبقته . وقـــد يطمع الفرد ويعارض المصلحة المشتركة بمصلحته الفردية . والمجتمع في مثل هــذه الحال لا يستطيع ان يسلم له بمـا يريده . لكنه في الوقت نفسه لا يستطيع ان يعطيه اقل ممـا يستحق معارضاً مصلحته الفردية بمصلحة عليا احتمالية . ان التعويض حسب العمل المقدم لا يؤمّن المساواة في مستوى حياة البشر باعتبـار ان الاعمـال متباينة . لكن المساواة يمكن ان تتحقق على صعيد الحقوق : تعويض متماثل لعمل متماثل. وهذه مساواة يمكن ان يقبلها العامل، وهذا المبدأ في التعويض يعني بالتالي التنسيق الاشتراكي بين المصلحتين .

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يشتمل ايضاً على مشكلة

العلاقة بين الاجيال . فالتضحيات التي يرتضيها الجيل الحالي تبررها رغبته في تأمين حياة افضل للاجيال القادمة. لكن هذا شيء ينطوي على بعض التناقض لأن ما من جيل من الاجيال يستطيع ان يضع معنى حياته كله في التضحيات والحرمانات لصالح الاجيال القادمة . ذلك ان استمرار النوع الانساني يفترض اولاً وجود جيل معين توصف ميوله نحو حياة افضل وأكثر رفاهاً بأنها انما تحركها المصلحة الفردية . ولهذا من المستحيل ان تحل هذه المشكلة بمجرد إلحاق المصلحة الفردية بالمصلحة الجماعية او القول بتماثل المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية واتحادهما . إذن فمن المستحيل ان تقام جميع العلاقات الاقتصادية على هذا الأساس ، أي باسم المستقبل الكبير . ان المجتمع نفسه وشروط وجوده لا تسمح بذلك . واذا ما وظفت اموال ضخمة على حساب مستوى الحياة ، أي اذا ما فرضت تضحيات كبيرة جداً باسم المستقبل ، اختلت النسب الضرورية اجتماعياً ونشأت اختلالات اقتصادية وسياسية خطرة . ولهذا نقول انه لا وجود لوهم اكبر من الوهم القائل ان المصلحة الفردية تتحد بالمصلحة الجماعية في الاشتراكية .

ان المجتمع بالاصل منقسم نتيجة تقسيم العمل الى مصالح متناحرة ، وتوحيده لا يمكن ان يتم الا تاريخياً . ومن هنا فان هدف التطور لا يمكن ان يحول الى نقطة انطلاق للممارسة الاجتماعية المباشرة عن طريق التدخلات الادارية او التركيبات النظرية . ان المصلحة الفردية تتخذ هي الاخرى طابعاً اشتراكياً واخلاقياً . وبدونها لا وجود لحركة اجتماعية نحو الاشتراكية وفي قلب الاشتراكية . ولهذا ليس هناك سوى حل واحد ممكن ، الحل الذي يسمح للبشر بأن يعملوا لصالح المجتمع الاشتراكي في الوقت الذي يعملون فيه لصالح انفسهم في اطار المتطلبات المحددة موضوعياً . وانما ههنا يكمن معنى الجهود الهادفة الى حث المصلحة المادية على اساس التعويض حسب العمل المقدم .

* * *

من الغريب ان بعض الماركسيين يقدرون انها خطوة الى الوراء في بناء الاشتراكية اذا ما اطلق العنان لعمل القوانين الاقتصادية ، وحُررت السوق قليلاً ، الخ ... لأن عدم وجود لجام أمر يشجع في نظرهم بقايا العناصر والظاهرات الرأسمالية في الاقتصاد ، ويضر بالتخطيط الاشتراكي . وهذه في الواقع احدى نتائج المفاهيم التي تعتبر الانتاج البضاعي وقانون القيمة من مخلفات المجتمع القديم . والامر بالعكس تماماً . فإطلاق العنان لعمل القوانين الاقتصادية يثبت بعض الظاهرات المرتبطة بالانتاج البضاعي والسوق(كالمزاحمة ، وغلاء الاسعار ، واحتكار بعض المشاريع ، وتحقيق الارباح لا على اساس زيادة انتاجية العمل بل على اساس نقص التنسيق بين العرض والطلب ، والروح الطفيلية ، والجنح الاقتصادية الخ ...) . لكن في حين ان بعض هذه الظاهرات تظل ثانوية ، فان بعضها الآخر يخدم كأداة لتطوير الحركة الاشتراكية (المزاحمة على سبيل المثال والانتاج البضاعي نفسه) . ان اطلاق العنان لعمل القوانين الاقتصادية يسوي اولاً مسألة بالغة الاهمية بالنسبة الى الاشتراكية : فهو يسمح ، او بعبارة ادق ، يقدم الاساس الوحيد الذي يسمح بحل مشكلة التعويض حسب العمل المقدم حلاً يجرد التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية من غلافه التناحري . وانما ههنا تكمن مشكلة الاشتراكية كلها . ان التعويض حسب العمل المقدم هو وحده الذي يقدم الشروط الواقعية والاساس والمنهج الضروريين لتطبيق مبدأ التوزيع الاشتراكي لكل النتاج الاجتماعي على مستوى مبرر اقتصادياً لمرحلة معينة من القوة الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية .

ان خطة تبالغ في تقدير التراكم ، وتقلص استهلاك المنتجين الى مستوى قيمة قوة عملهم ، تنفي في الواقع التعويض الاشتراكي حسب الجهود المقدمة ، لأنها تقلص العمل وترجعه الى الاطارات البورجوازية ، اي الى علاقة الأجر تقريباً . ومن هنا كان من المستحيل ان نطلق وصف الاشتراكية على مثل هذا التوزيع للنتاج الاجتماعي بالرغم من فرط اخلاصه للتراكم « لصالح

الاشتراكية » . إن مثل هذا التوزيع يمكن ان يصبح بالغ الضرر بالاشتراكية .

ان الهيمنة الكاملة للادارة على الاقتصاد انطلاقاً من مبدأ احتكار الدولة للتسيير تؤدي الى نفي المعايير الاقتصادية في التطورات الاقتصادية . ومن هنا كان الاتجاه الى الذاتية المفرقة ، بل الى اختراع « قوانين جديدة » للتطور الاشتراكي . وبالتالي تساء معرفة التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ويُتجاهل . فالمهم في مثل هذا التصور تحقيق المصلحة الجماعية كما تفسرها الخطة المقررة من قبل الدولة ومن مجموع السياسة الاقتصادية . وبالتالي تحدد المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية تحديداً خارجياً بله ذاتياً ومسبقاً . والدولة التي تضمن مستوى معيناً من الاجور ، لا تفعل ذلك على اساس النفع الاجتماعي لعمل معين ولا تبعاً لانتاجية العمل .

وهذا هو العيب الاساسي في ملكية الدولة : فهي تسمح بأن يقرر نظام التعويض تبعاً لحسابات تتم في المكاتب وعن طريق تدخل اداري ذاتي . ان ملكية الدولة تحد من التأثير المباشر للقوانين الاقتصادية في تحديد النتاج الاجتماعي المخصص مباشرة لاستهلاك الشغيلة باعتبار ان هذه النسب لا تحدد بطرق موضوعية عن طريق التنسيق بين الخطة الاشتراكية وبين عمل البشر التلقائي . ثم انها تجهل المصلحة الفردية باعتبار انها لا تقدم لها حلاً اقتصادياً. وهكذا فإن التناقض الموضوعي بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يهدد دوماً بأن يفجر صراعاً بين المصلحتين . فحيث لا يتم الاعتراف بالمصلحة الفردية ، تكف المصلحة الجماعية نفسها عن أن تبدو كمجموع من المصالح الفردية ، اي تأخذ بالانتصاب في وجه المنتج على اساس مغاير تماماً : فهي تبدو له لا كتنظيم بل كنفي واهمال لحاجاته البشرية الرئيسية . ومن هنا كان التناقض بين النزعة البيروقراطية والمنتجين المباشرين . وهو تناقض لا يسوى إلا في ميدان الوعي والدعاية .

وفي هذه المرحلة من التطور (التي يستمر فيها الانتاج البضاعي والفروق في نوعية العمل) ، لا يستطيع الذين يضعون الخطط ان يحلوا انفسهم محل

المجتمع ومحل قوانينه الموضوعية في وظائف معينـة كتحديد النفع الاجتماعي للعمل . ان المجتمع هو وحده الذي يستطيع في مجموعه ان يقدم معيار ذلك بواسطة السوق التي تبين مقـدار صحة تنبؤات المخططين . ذلك ان حاجات البشر ومشاريهم وقدرتهم الشرائية لا يمكن ان تقرر فقط من قبل خطة ما . ان التعويض حسب الجهود ، والاهتمام بالعمل ، والمصلحة الجماعية والمصلحة الفردية تستند ولا يمكن ان تستنـد الا الى مقولة « العمل النـافع اجتماعياً » التي تستند بدورها الى قانون القيمة والتي تشكل حدها الموضوعي المشترك . ومثل هذا المعيار للعمل يفسح المجال امام حمـاية مصالح المجتمع باعتبار ان العمل النافع اجتماعياً يحمي المصـالح الفردية ويشكل في الوقت نفسه الآمر الاقتصادي للمجتمع . ان الاعتراف الاجتماعي بنفع العمل هو وحـده الذي يستطيع ان يضمن للافراد تعويضاً صحيحاً وعادلاً يحثهم على عملهم . انه يمنع المصلحة الفردية من ان تنقلب ضد الاشتراكية ومن ان تعـارض المصلحة الجماعية على الصعيد الاقتصادي . وانما في هـذا الاتجاه يجب ان نفسر دروس التاريخ : ألم يستنكر الشغيلة ويتبرؤوا من سياسة اهمال مصالحهم ، اي من المصلحة الجماعية التي تقررها وتمثلها هذه السياسة ؟

* * *

ان هذا كله يقودنا الى الاستنتاج بأن التقدم في الاشتراكية هو قبل كل شيء تقدم في التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ، اي هو حركة تنطلق من تدخلات ذاتية واسعة (تنكر جزئياً مبدأ التعويض هـذا) نحو تحسين نظام التعويض هذا وتوكيده وإضفاء صفة موضوعية عليه بحيث يمكنه ان يلعب دوره موضوعياً وعفوياً كقانون اقتصادي لتطور الاشتراكيـة . انه ليس خطوة الى وراء ، بل خطوة الى امـام نحو الاشتراكيـة ، نحو اقامة علاقات اجتماعية جديدة . واننا لنسمح لأنفسنا بأن نذكر مرة اخرى بأنـه ليس من قبيل الصدفة ان يكون تطور تسيير الاقتصـاد من قبل المنتجين

المباشرين انفسهم ، وما يرافقه من توطيد علاقات اجتماعية جديدة ، مرتبطاً موضوعياً بالحركة الاقتصادية الحرة وبتوكيد اعمق للانتاج البضاعي الاشتراكي، وان تكون نتيجة هذا تقدماً ملموساً في تطبيق التوزيع الاشتراكي للنتاج الاجتماعي وفي تعويض العمل واستقرار الاقتصاد والنظام نفسه . وهذا يدل على ان تناقض الاشتراكية الاساسي ، التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، يجد في هذه العلاقات حلاً سليماً ، وهذا هو الدليل الوحيد على انه لم يعد موسوماً بتعارضات متناحرة .

ولهذه الاسباب كلها لا يمكن للتعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ان يعزل عن مجموع آلية الانتاج البضاعي الموضوعية، ولا ان يفصل عن العلاقات الاقتصادية والاجتماعية الموضوعية ، ولا ان يحول الى موضوع للتخطيطات الادارية بدون ان يؤدي الى اختلالات شتى . فليس هناك ضرورة ولا قوانين موضوعية يمكن ان تعرف معرفة كاملة بكل تنوع عملها ونتائجها ، لتُدرج بالتالي في علاقات الانتاج الانسانية بواسطة مكتب وانطلاقاً من التخطيط . ان الخطط والتدخلات يمكن ان تلعب دورها فقط باتجاه تحقيق اكثر تماسكاً ومنطقية للقوانين الموضوعية ، فهي تستطيع ان تخفف او ان تستبعد بعض الاختلالات وبعض التباينات الفادحة التي ترافق عمل القوانين العفوي، لكنها لا تستطيع ان تسيطر سيطرة تامة على هذه العفوية ولا ان تحل العمل الذاتي محل القوانين الموضوعية .

من حكم البشر الى تسيير الأشياء

- ١ -

ان الاشتراكية هي ذلك المنعطف الكبير في التاريخ الذي يتم فيه الانتقال من حكم البشر الى تسيير الاشياء . لقد كانت « السلطة » على الاشياء ، تحت

مختلف مظاهر الملكية الخاصة لوسائل الانتاج والوجود المادية ، كانت حتى الآن اساس السلطة على البشر. فالاضطهاد ينجم عن استغلال الشغيل المنفصل عن ادوات عمله الرئيسية . وبناء علاقات الاشتراكية ، بإلغائه الاستغلال وبالتالي كل شكل من اشكال الاضطهاد ، يعني الانتقال الى تسيير الاشياء . فوسائل العمل تكف عن ان تكون وسائل استعباد وتصبح اشياء يسيرها الشغيل ويستخدمها . والسلطة على الاشياء تفقد طابعها الطبقي وتسمح للمجتمع في مجموعه بأن يسيطر بصورة تلقائية وواعية على شروط وجوده .

ان هذه السلطة تكتسب صفة جديدة و « تلغي » السيطرة على البشر عن طريق عملية بالغة التعقيد ومتناقضة ديالكتيكياً . وتكتسب الاشتراكية هي ايضاً في هذه العملية تناقضاً جديداً يجدد حله تطورها. ان ذلك التناقض بين وظيفة حكم البشر ووظيفة تسيير الاشياء هو احد تناقضات الاشتراكية الذاتية . فنحن نجد من جهة اولى ، لا الدولة الموروثة عن النظام القديم ، بل نمطاً تاريخياً خاصاً من الدولة ، الدولة الاشتراكية ، ونجد من الجهة الثانية تسيير الاقتصاد من قبل المنتجين والادارة الذاتية للمجتمع في مجالات الحياة الاجتماعية الاخرى .

لقد فسر تطور مجتمعنا باتجاه الادارة الذاتية للمنتجين ، لمدة طويلة من الزمن ، بأنه « تجربة » و تحرير ليبيرالي » سطحي للنظام ، وبالتالي بأنه « تدهور » للعلاقات الاشتراكية ، ونظرياً بأنه «انحراف فوضوي – نقابي». لكن اصبح واضحاً اليوم ان الطبقة العاملة تميل ، في العالم قاطبة ، الى تحقيق الادارة الذاتية للمنتجين . وما عاد بالامكان الكلام عن « حركة منعزلة » ، وتبين ان هذه الحركة ذات مدى عالمي ، وانها تعبر عن جهود الطبقة العاملة لتطرح بوضوح مشكلة مصالحها الطبقية والتطور القادم للعلاقات الاشتراكية .

ان بعض الماركسيين يعتبرون ان مشكلة تسيير المنتجين الذاتي مشكلة

ذات طابع اختياري . فهي في رأيهم ليست سوى احـــد الطرق النوعية الممكنة لتطور المجتمع الجديد ، احـــد الاشكال المحتملة لتجسد العلاقات الاشتراكية . وهكذا فإنهم يغمضون أعينهم عن مطامح الطبقة العامـــلة المتجسدة في الممارسة ، ويعارضون علناً الاطروحات الـــتي صاغها بوضوح كلاسيكيو الماركسية . انهـــم يحطمون ، على الصعيد النظري ، الوحدة الديالكتيكية بين المضمون والشكل .

- ٢ -

لنتطرق الى هذه المشكلة من خلال برهان تشبيهي . ان علاقة الأجر هي العلاقة الأساسية في الرأسمالية . وانما في إطار هذه العلاقة تتملك البورجوازية فضل القيمة ، وتحقق وتعزز وتطور الملكية البورجوازية ، اي تفصل القوة المنتجة الرئيسية في المجتمع ، المنتج ، عن القوة الاقتصادية ، وبالتـــالي عن القوة السياسية التي تركزها بين أيديهـــا . ان الأجر والربح هما التعبيران الاقتصـــاديان عن هذه العلاقة ، عن هذا الشكل من الملكية : فلولا ذلك التوزيع للنتاج الاجتماعي الذي لا يمنح العامل إلا ذلك الجزء من نتـــاج عمله الذي يعادل ، كما تنص القاعدة ، قيمة قوة عمله ، لما كانت هناك رأسمالية ولا ملكية بورجوازية ولا علاقات طبقية بين البورجوازية والبروليتاريا .

ان الملكية ليست إلا التعبير الخارجي عن نمط محدد من علاقات الانتاج ومن العلاقات الاجتماعية ، ليست إلا تظاهر الماهية الاجتماعيـــة لطابع هذه العلاقات . ولهذا فإن العلاقات الاجتماعية ، علاقات الملكية ، اي استعبـــاد البورجوازية للطبقة العاملة ، تتجسد في مقولات اقتصادية تتشكل على أساس نمط محدد من الملكية . وعلى هذا فإن تطور هـــذه المقولات ليس البتة ، من وجهة نظر العلاقات الاجتماعية ، « اختيارياً » ، « منطقة حرة » للتجريب وللقرارات الذاتية التعسفية إن قليلاً او كثيراً ، بل هو يطرح مشكلة تطور

الملكية والعلاقات الاجتماعية الأساسية بالذات .

ان الضرائب المتعاظمة باستمرار التي تفرضها الدولة على الأرباح الرأسمالية ، وتدخلها المتزايد باستمرار في علاقات العمل ورأس المال ، هي ، من الآن ، وفي حد ذاتها ، تدابير تميز رأسمالية الدولة التي تمثل ، وإن لم تمس طابع علاقات الاجر بالذات، التعديلات التي طرأت على الملكية الخاصة البورجوازية في شكلها الكلاسيكي . وكذلك هي الحال في كل ما يتعلق بتدخل الدولة في حق الرأسماليين في توجيه الانتاج (مختلف تدابير التخطيط والتوجيه الاقتصادي الخ ...) وعلاوة على ذلك ، فان هناك طبقتين تتصارعان ، احداهما تشن هجومها على الاجور ، والثانية على الارباح . بيد ان الصراع بين هذين الوعيين وسائر الصراعات الاخرى ليست سوى مظاهر خاصة للوسائل التي تنظم بها القوة الاساسية للروابط الاجتماعية الموضوعية مجرى شتى العمليات وشتى العلاقات في اطار اسس الانظمة الاقتصادية والاجتماعية. ومن هنا يتضح ان الراوبط بين مقولات النظام الخارجية وبين ماهيته بالذات هي على اوثق ما يكون .

* * *

كيف تتجلى القوانين الموضوعية في النظام الاشتراكي ؟ ما هي في الواقع العلاقات الاشتراكية ، او بتعبير ادق ، ما هي الخصائص الاساسية للعلاقات الاشتراكية بين البشر في الانتاج ؟

بصيغة عامة نستطيع القول انها إلغاء الاستغلال : فالعلاقات الاشتراكية هي العلاقات التي تسمح للبشر الذين يعملون باستخدام نتاج عملهم لاستهلاكهم الشخصي والاجتماعي ، مع إلغاء امكانية استغلال عمل الغير . ولقد وجد المجتمع الحل التاريخي لهذه المشكلة في الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وفي مبدأ التعويض حسب العمل المقدم الذي يشكل الشكل الاقتصادي –

الاجتماعي الاساسي الذي تتجلى به هذه الملكية الاجتماعية .

ان البورجوازية توجه الانتاج عن طريق شراء الرأسمالي لقوة العمل بالأجر . فقوة العمل واستهلاكها (العمل) يكفان عن ان يكونا ملك العامل اثناء عملية الانتاج . وهكذا يتم استعباد الطبقة العاملة وتملك نتاج العمل من قبل الرأسمالي عبر ميكانيكية اقتصادية صرف . اذن فسلطة البورجوازية تنبع من علاقات الانتاج ، ومن وضع التبعية الذي تعيش فيه الطبقة العاملة. وفائدة هذه السلطة انها تؤكد هذه العلاقات ، اي تحقق توزيع النتاج الاجتماعي الى اجور وارباح . كما ان الربح ، من جهته، يحث ويشرط وظيفة الرأسمالي هذه .

ونتيجة لهذه الضرورة الاقتصادية نفسها يرتبط التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ارتباطاً وثيقاً بعلاقات التشارك المباشر بين المنتجين وبوظيفتهم في التسيير الذاتي للانتاج وللاقتصاد بشكل عام . وبدون نظام التعويض هذا ، لا تتطور الاشتراكية ، وفي الوقت نفسه لا يمكن ان يتحقق هذا النظام تمام التحقق بدون تسيير المنتجين الذاتي .

ان التعويض حسب العمل المقدم يقوم على اساس انفاق قوة العمل ، اي القيمة المخلوقة . لكن ليست المسألة مجرد مسألة دفع (تعويض) ، والا كان من الممكن ان يحل كل شيء في مكتب المدير ، بدون تدخل السوق . وهكذا يمكننا ان نطرح مشكلة طابع المال ودوره ، وهذا ما لم يتخلف بعض النظريين عن فعله: فالمال يتخذ طابعاً جديداً ، ويصبح مقولة اشتراكية لا تفيد الا في الحصول على كمية محددة من سلع الاستهلاك .

وكذلك مشكلة البضاعة . فهي تفقد طابعها « الرأسمالي » وتكتسب طابعاً « اشتراكياً » . وكذلك ايضاً مشكلة قانون فضل القيمة: فهذا القانون يتأكد في الاشتراكية ، ويطرأ عليه تعديل « جوهري » الخ ... لكن لما

كانت الاشتراكية تنتج بضائع ، اي قيماً استعمالية وتبادلية، ولما كانت هذه القيمة بالتالي لا تقاس بكمية العمل المنفقة في استهلاكها (زمن العمل) ، بل بكمية العمل الضوروري اجتماعياً ، هـذا العمل الذي يخلق قيمة نافعة (قيمة استعمالية) ، نوعيتها لا يمكن ان تحـدد بزمن العمل ولا بسجلات اللجان ولا بالمعايير النمطية ، انمـا فقط بحاجات ملايين البشر واذواقهم الخ ... لهـذا كانت السوق هي وحدها القادرة على التعبير عن ذلك تمام التعبير .

والحال أن المسألة ليست مسألة نوعية فحسب ، بل هي ايضاً مسألة كمية. فمن الممكن ان تنتج قيم استعمالية لا يستطيـع المجتمع استهلاكها، اما بسبب ضعف قدرة السوق الشرائية ، واما بسبب اشباع السوق بالنتاج المذكـور . وفي كلتاالحالتين تنشأ اختلالات لا يتحملها المجتمع والاقتصاد . وقانون القيمة يعاقب البورجوازية في مثل هذه الحالات اذ يسدد اليهـا ضرباته في النقـاط الحساسة منها : الربح . وقد يتعرض احيانـاً للخطر وجود بعض الرساميل الخاصة (الافلاسات) او يتزعزع النظام بأكمله (الازمات) .

كيف سيحمي المجتمع نفسه من الظاهرات المماثـلة في ظل الاشتراكية ؟ ان الاختلال ينبع في الحـالة الاولى من تخلف قوة انتـاج الشغيل عن التطور المادي العام للمجتمع . وفي الحالة الثانية يكمن الاختلال في التقسيم الاجتماعي للعمل ، اذ لا تكون الاعتمادات الاجتماعية والعمل الاجتماعي موزعة على أحسن صورة من صور الاقتصاد والتقنين .

هناك جواب . الخطـة ! لكن على الخطة ان تستمر قوتهـا من منبـع الحياة ، السوق ، التي هي التعبير عن الشروط الاجتماعية وامكانيات المجتمع في مجموعه وحاجاته . واذا ما فعلت ذلك اتاحت للقوانين الاقتصادية المعترف بها ان تعمل باتجـاه تدعيم الاشتراكية . امـا التخطيط الذي يطمح الى ان يعلق كليـاً عمل القوانين الاساسية ، الشيء الـذي يعني عملياً نفي وجـود

تناقضات موضوعية ، فلا بد أن يخل بنظام التعويض حسب العمل المقدم ، ويدخل بالتالي في تناقض لا مع الانتاج البضاعي فحسب بل ايضاً مع هدفه بالذات .

ان الخطة الشاملة تكشف عن احتكار الجهاز الاداري للتسيير . ومثل هذه الخطة تكون ملغومة من اساسها بمعارضتها القوانين الموضوعية للانتاج البضاعي الذي يميل عادة ، عندما يكون قائماً على الملكية الاجتماعية ، الى تقرير مبدأ التعويض حسب العمل المقدم . انها لا تبعد التناقضات الموجودة ، بل تعرقل فقط حلها الطبيعي : إذ ان القوى الاساسية التي تزعم الخطة انها سيطرت عليها تنتقم لنفسها بإحداثها اختلالات في أسس الاشتراكية بالذات ، في نظام التعويض حسب العمل المقدم ، وبالتالي في انتاجية العمل .

ان مجموعات العمل التي لا تهتدي بهدي السوق ، بل تتلقى مهام محددة سلفاً من قبل الخطة ، غير مسؤولة اذا لم تجد بضاعتها شارياً ، او اذا أنتجت كمية اكبر مما ينبغي من بضاعة معينة ، او اذا كانت اشكال البضاعة النمطية المقررة من قبل الخطة لا تتجاوب وحاجات المستهلكين وأذواقهم . وفي جميع الاحوال ، تكون الأجور مضمونة ، الشيء الذي لا يحث البتة الانتاجية . وآنذاك يتعلق مصير المجتمع بأكمله بفهم الجهاز الاداري المخطط وبتحسسه للمسؤوليات . والحال اننا نعلم ان هذا الجهاز يمكن ان يتخبط مدة طويلة في أخطائه التي لا يمكن ان تصحح بعقوبات مادية . وفي مثل هذه الحال لا يكون هناك وجود لتدخل من قبل منظم موضوعي له فعالية القانون الاقتصادي ، ويحدد عفوياً على صعيد السوق ، وفي الشروط العينية ، المساهمة الواقعية لشتى مجموعات العمل ، ويربط ارباحها بهذه المساهمة .

ان هذا كله لا يمكن ان يتحقق إلا بواسطة تسيير المنتجين الذاتي في اطار الخطط المحددة للنسب العامة ، باعتباره « منهجاً » يحقق الانسجام بين الخطة

وبين العفوية الأساسية ، ويعترف في الوقت نفسه بعمــل القوانين الاساسية للانتــاج البضاعي ، اي قوانين القيمة . وفي هــذه الشروط يتعلق التعويض حسب العمل المقدم لا بالقيمة الاستعمالية التي يخلقها العمل الاجتماعي الضروري فحسب ، بل ايضاً بتلبية حاجــات المجتمع الواقعيــة ، اي بعلاقة العرض والطلب .

وهنا يكون دور المال لازماً ، باعتبار ان المال يلعب، بوصفه اداة تداول البضائع ، دور الوسيط في تكوين الاسعار المتأرجحــة حول القيمــة ، لكن فقط في شروط العلاقة المحددة بين العرض والطلب بالنسبة الى كل بضاعــة . وهكذا تلغى « الطفيلية » الموضوعية التي تميز بعض مجموعات العمل ، او ان دورها يتضــاءل على الاقل . ذلك ان التعويض حسب العمل المقدم لا يحقق إلغاء الاستغلال القائم على العمل المأجور فحسب، بل ايضاً إلغاء «الاستغلال» الناجم عن مختلف اشكال الطفيلية المحتمــة كإخفاء فائض اليد العامــلة في المشاريــع او اللامبالاة تجــاه انتاجيــة العمل او الاستمرار في رعــاية بعض مجموعات العمل على حساب مجموع الطبقة العاملة الخ ...

ان تسيير المنتجين الذاتي (الذي يمكن ان يتخــذ اشكالاً شتى حسب الشروط النوعية الخاصة بكل بلد) الذي يعترف بعمل القوانين الاقتصــادية الحر ، هو شرط تحقيق نظام التعويض الاشتراكي حسب العمل المقــدم ، واستبعاد العديد من الاختلالات التي يمكن ان تظهر في اقتصاد اشتراكي . اذن فهذا التسيير الذاتي ضرورة اقتصادية ، وانجع طريق نحو تطوير الاقتصاد الاشتراكي . ان عملاً رديئاً يؤديه عامل او مجموعة عمل يلحق الضرر بالمجتمع كله ، لكنه يضر ايضاً بالمصلحة الفردية لكل عامل ولمجموعة العمل ، لانــه يقلص ارباحها. ولذا فان التسيير الذاتي هو طريق تحقيق الانسجام الموضوعي بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية . وعند التحليل الاخير يمكننــا القول انه يوحد المصلحتين وانه يؤدي بالتالي آليــاً الى الاستقرار السياسي للنظام

وللاشتراكية : فبفضله لا يكون هناك خارج المنتجين وفوقهم اي عامل يقرر مصالحهم ومشاكلهم ومصيرهم ، فيجدون انفسهم مضطرين لمعارضته باعتباره عامل مصاعب واخفاقات .

* * *

يتضح من هذا كله ان تسيير المنتجين الذاتي هو ، في النظام الاشتراكي ، شرط وطريق وشكل تطور العلاقات الاشتراكية ، تماماً كما ان تسيير الانتاج من قبل البورجوازية ينبع من العلاقات الاجتماعية الرأسمالية .

ان عملية اقامة الملكية الاشتراكية بالذات تشكل ، في جوهرها ، مصادرة للمصادرين ، مصادرة للبورجوازية . فمع اقامة الملكية الاجتماعية يستبعد الرأسماليون عن علاقات الانتاج ، ويتوجب بالتالي ألا يعود هناك وجود الا للشغيلة ولعلاقات المنتجين المتبادلة . وهؤلاء الشغيلة لا يعودون يجتمعون حول رأس المال ، بل يتحدون ، بوصفهم افراداً يمثلون الملكية والعمل ، ليوزعوا بصورة مشتركة نتاج العمل الاجتماعي حسب مبدأ إلغاء الاستغلال وتدعيم القواعد المادية والاقتصادية للاشتراكية .

لكن انما هنا تبدأ المصاعب . اذ ينبغي ان نتساءل هل يكفي ان يتم نزع ملكية البورجوازية واستبعادها عن العلاقات الاقتصادية واعلان قيام الملكية الاجتماعية حتى يفتح الطريق امام التطور الكامل للاشتراكية ؟ وهل هذا يكفي ، طوال جميع المراحل ، لتأمين الحرية الكاملة لتطور العلاقات الاجتماعية الاشتراكية ؟

لا يمكننا الاجابة على هذا السؤال الا بتحليل علمي للعلاقات التي تولد من الملكية الاشتراكية في مختلف مراحل تطورها . ان الدولة الاشتراكية ، إذ تتملك وسائل الانتاج ، تسيرها كما لو انها احتكار لها . وكثيراً ما ينسى

البعض أنه انما في هذا الاحتكار على وجه التحديد يكمن معنى هذا الفعل المستقل الاول والاخير للدولة ، وهو فعل تسعى اليه الطبقة العاملة بوعي حتى تضمن مصالحها الاساسية في مرحلة لما تنضج بعد اقتصادياً واجتماعياً لتطور اشتراكي حر وطبيعي . بيد ان الطبقة العاملة ، اذ تقيم هذا الاحتكار تضع حواجز امام وظيفتها كمحقق مباشر للانتاج : فهي لا تسيره ، ولا تؤثر مباشرة على العمليات الاقتصادية ، ولا تحدد الحركة الاقتصادية ، ولا تسير ولا تراقب توزيع فائض العمل . انما تفعل ذلك كله بواسطة ممثليها ، بواسطة دولتها .

وليس في هذا من مشكلة بالنسبة الى بعض النظريين . فالأمر سواء في نظرهم طالما ان الدولة اشتراكية ، اي تستخدم فائض العمل المتراكم وفقاً لمصالح بناء الاشتراكية . ويضيفون ان الدولة في هذه الحال مالك شكلي صرف ، وان المالك « الحقيقي » هو الطبقة العاملة ، المجتمع . ان هؤلاء النظريين ، بمعالجتهم هذه المسألة من وجهة نظر غريبة عن الماركسية ومتهافتة نظرياً – اي برغبتهم في الدفاع بأي ثمن عن جهاز الدولة المتكون خلال الثورة ضد كل هجوم وضد كل شك « هرطقي » – ينقلون من الميدان الاقتصادي الى ميدان الاخلاق مشكلة اساسية من مشكلات تطور الاشتراكية ثم يتساءلون ان كان من الممكن الشك في اخلاص الممثلين الثوريين الذين يقفون على رأس الطبقة والذين ليس لهم من هدف غير انتصار الاشتراكية . لكن افكارا كهذه ليس لها البتة اساس علمي متين .

ان مشكلة الحكم ليست مشكلة ثقة متبادلة بين الطبقة (المجتمع) وبين ادواتها الثورية (الحزب ، الدولة) ، بل هي مشكلة تتعلق بطبيعة العلاقات الاجتماعية . ان الاشتراكية مجتمع يدير نفسه بنفسه ، والعلاقات الاشتراكية هي علاقات بين البشر ، بين المنتجين المتشاركين بصورة حرة ومباشرة . والحال ان احتكار الدولة في ادارة الانتاج والمجتمع يضع المنتجين ، لا في

علاقات تشارك مباشر ، بل في علاقة مع الدولة كرب عمل وكممثل لملكية وسائل الانتاج . وعلى صعيد الانتاج لا تقوم بين البشر علاقات متبادلة على اساس الارباح (المصلحة الفردية) ، على اساس القرارات الواجب اتخاذها لتوزيع فائض العمل (المصلحة الجماعية المباشرة) . انما تقوم هذه العلاقات بينهم وبين الدولة ، دولة تستأجرهم وتقرر كل شيء. بحيث انه اذا ما حدث وانتجت ورشة مصنع منتجات رديئة النوع ، فان سائر عمال المصنع يظلون غير مبالين : فعمال الورشة المذكورة « يعاقبون » وتتحمل الدولة النفقات بينما يتلقى سائر عمال المصنع اجرهم كاملاً .

ان عمال المصانع غير متضامنين في هذه المسائل . وما يجمعهم انما هي فقط مسألة المستوى العام للأجور ، وهذا تجاه رب العمل ، تجاه الدولة . والدولة اذ تقف على رأس علاقات الانتاج ، كقوة اقتصادية واقعية ، انما تفعل ذلك موضوعياً على حساب تطور الطبقة العاملة بوصفها قوة المجتمع الاقتصادية . وهذه الواقعية بالذات تعزز بصورة محتمة نزوع هذه القوة الاجتماعية الى ان تصبح قوة مستقلة ، وهو نزوع كان كلاسيكيو الماركسية يرون انه يميز كل ميدان خاص يخلقه التقسيم الاجتماعي للعمل . ان الدولة، بتعزيزها مصلحتها بوصفها تعبيراً عن المصلحة الجماعية ، تبدو في هذه المرحلة كممثل ، ولكنها تتجلى ايضاً في مظهر آخر يقوم فيه التعارض بينها وبين المنتج . بوصفه ممثلاً لمصلحة اجتماعية اخرى (الطموح الى التسيير الذاتي) .

ان علينا ان نبحث عن منبع الصراع في مشكلة الارتباط المباشر للمنتج بوسائل الانتاج ، وهو ارتباط يصبو اليه المجتمع باي ثمن بوصفه شرطاً مسبقاً لتحقيق الانسجام الاجتماعي بين المصلحة الاجتماعية والمصلحة الفردية ، ذلك الانسجام الذي لا يستطيع احتكار الدولة ان يحققه تمام التحقيق . وهذا كله ناجم عن ان التعويض حسب العمل المقدم قد اصبح الى حد كبير مسألة تتعلق بسياسة العامل الذاتي ، ولا تتعلق اولاً بالنظام الاقتصادي نفسه

وبالعلاقات الاجتماعية الموضوعية . ومن هنا كانت موضوعياً امكانية توزيع النتاج الاجتماعي وفائض العمل (هذا التوزيع الذي يخضع في ظل احتكار الدولة لتأثيرات ذاتية النزعة) بصورة لا تحترم دوماً الحدود التي تظل ضمنها التفاوتات الاقتصادية محتملة ، ولا تنسجم مع نظام التعويض الاشتراكي : ومن هنا كانت بالتالي امكانية نشوء امتيازات نتيجة لغياب الرقابة من قبل الجماهير . وهذا ما يؤدي بدوره الى تعزيز الميول البيروقراطية .

- ٣ -

من السذاجة ان نعتقد بأنها ليست اسباباً عميقة تلك الاسباب التي دفعت بماركس الى تحذير الطبقة العاملة من خطرين رئيسيين يهددانها بعد انتصارها : خطر المستغلين الذين تمت الإحاطة بهم وخطر تحول ممثليها بالذات الى بيروقراطيين . وما كان ماركس ليضع هذين الخطرين على مستوى واحد لو لم يعتبر ان خطر البيروقراطية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعلاقات الاجتماعية التي تأخذ بالتطور في مرحلة الانتقال على اساس الملكية الاجتماعية .

قال ماركس وانجلز في « البيان الشيوعي » ان الخطوة الاولى في الثورة العمالية يجب ان تكون تحول البروليتاريا الى طبقة حاكمة وتحقيق الديموقراطية . وواضح ان البروليتاريا لا تؤسس نفسها كطبقة حاكمة إلا عبر تطور العلاقات الاشتراكية ، اي تطور التسيير الذاتي المنتجين والمجتمع . ولقد قال ماركس وانجلز ان تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة يعني تحقق الديموقراطية بالنسبة الى الشغيل . وانه بدون الديموقراطية لن يكون هناك وجود لطبقة عاملة حاكمة .

وعلى هذا فإن دكتاتورية البروليتاريا ، بوصفها شكلاً سياسياً في مرحلة الانتقال ، ليست وظيفة عنف تجاه المستغلين المنزوعة ملكيتهم فحسب ، بل هي ايضاً الديموقراطية ، الوضع الحاكم للطبقة العاملة .

ان على الاشتراكية ان تجعل من القوة المنتجة الرئيسية في المجتمع ، اي الطبقة العاملة ، القوة الاقتصادية الرئيسية في المجتمع الجديد . ان عليها ان تجعل منها المستفيد الاول من ديموقراطية تامة مباشرة ، وعليها ان تجعل من كل عامل مسيراً للانتاج ، لأنها بهذه الطريقة وحدها تستطيع ان تضع توزيع النتاج وفائض العمل تحت رقابة الطبقة العاملة وتأثيرها المباشر . وهذا يعني ان على الاشتراكية ان توجه النظام كله باتجاه التسيير الذاتي للمنتجين ، والادارة الذاتية للمجتمع ، بحيث يكون للديموقراطية ، لدكتاتورية البروليتاريا، جذورهما في العلاقات الاجتماعية نفسها . وبالطبع ، هذا شيء لا يتحقق بمجرد منح العمال الحق في الاجتماع وفي تبادل المشورة حول افضل الطرق للعمل ولتنفيذ الخطط والمهام المحددة من قبل الجهاز الاداري . فمثل هذا الحق لا يغير واقع الأمور تغييراً جوهرياً . انما ينبغي ان ترتبط جهود العمال في الانتاج ارتباطاً مباشراً برسم السياسة الاقتصادية والسياسة العامة اللتين يجب ان يمارسوا عليهما تأثيراً جوهرياً .

وبعبارة اخرى : ان الديموقراطية المباشرة هي النمط الوحيد من الديموقراطية الذي يسمح للطبقة العاملة ببلوغ اهدافها الكبرى ، ذلك ان الديموقراطية المباشرة هي الوحيدة التي تحمل في ذاتها وحدة صيرورتين متناقضتين في مرحلة الانتقال ، وبالتالي نفيها الديالكتيكي الذاتي : فهي تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة (اي تطور عنصر الدولة) ، لكن فقط بمقدار ما يعني ذلك تلاشي الدولة .

ان التسيير الذاتي وظيفة اساسية من وظائف المنتجين المتشاركين مباشرة الذين يدخلون في علاقات فيما بينهم بدون وساطات ادارية او غيرها ، وبدون ولي (تحت شكل احتكار الدولة) . انه اذن الشكل الذي تتجلى فيه الملكية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية ، وطريق تحقيق المقولات الاقتصادية الموضوعية ، وهو قبل هذا كله طريق تمكين الطبقة العاملة من

زمام السلطة . ومن هنا كانت اهمية هذه المشكلة بالنسبة الى التطبيق الاشتراكي الراهن . ومسألة معرفة ما اذا كانت الطبقة العاملة تسير فعلاً او لا تسير الاقتصاد والمجتمع ، بعد ان يتم نزع ملكية البورجوازية ، اذا كانت دولتها هي التي تتولى ذلك ، ليست مسألة نقاش سكولائي حول قضية فارغة من المعنى . كلا ! ان العمال ، بالرغم من وعيهم أن البورجوازية قد أبعدت نهائياً ، يظهرون اليوم ، وبصورة متعاظمة ، رغبتهم في الحصول على حقوق اقتصادية متعاظمة باستمرار . وليس مصدر هذه الميول « ريبة » ، « شكاً » من قبل الطبقة العاملة في اخلاص الطليعة الثورية والدولة الجديدة لقضية الاشتراكية ، ولا قلة ثقة في ذكائها لإيجاد طرق فعالة للتطور الثوري . لكن المسألة ، بكل بساطة ، تكمن في ان تطور الاشتراكية يسير وفق منطقه الخاص : فالصراع الطبقي الحاسم تخوضه طبقات ، وهناك طبقة تبعد عن قيادة المجتمع لتحل محلها طبقة اخرى ، لا يمثلوها .

ان الاشتراكية ، شأنها شأن كل تكوين اجتماعي ، تقوم على قوانين موضوعية : فهي تولد من مصالح موضوعية ، من مكان ودور الطبقة العاملة، ومن عملها كعامل ذاتي يستند الى مواقف موضوعية في علاقات الانتاج ، ولا تولد اولاً او بصورة نهائية من كون الحزب الثوري يمثل سياسياً الطبقة العاملة ، ومن قناعته العميقة بالعمل لصالح هذه الطبقة وبأنه المعبر الاصيل الوحيد عن مصالحها. والتأكيد بأن الاشتراكية تولد قبل كل شيء من اخلاص الطليعة الدائم للطبقة (بالرغم من ان هذه مسألة بالغة الاهمية) ، ولا تولد من العمل المباشر والفعال للطبقة العاملة الواقفة على رأس المجتمع ، ومن الحركة الموضوعية للقوانين الاقتصادية (مع القيادة الايديولوجية للطليعة ومع الدولة في دورها كحارس للمكتسبات الاساسية للثورة) ، ان تأكيداً كهذا انما يعني السقوط في المذهب الذاتي .

من الوهم الاعتقاد بأن الطبقة العاملة تستطيع ان تتخلى عن مهمتها

مكتفية بحقها في اختيار ممثليها تبعاً لنصائح هؤلاء الممثلين بالذات ، حتى يوجهها هؤلاء الممثلون كما لو انها قاصرة . ان شيئاً كهذا انما يعني ، عند التحليل الاخير ، ان طبقة تقف على رأس الدولة وتمسك بوسائل الانتاج وتراقبها ، تتراجع لأول مرة في التاريخ عن ان تكون المحقق المباشر للملكية وتضع نفسها بالتالي في حالة تبعية موضوعية شبه تامة ازاء ممثليها السياسيين وتأويلهم الذاتي لمصالحها الخاصة . وتاريخ الاشتراكية يقدم لنا ادلة كافية ، على الصعيد النظري والعملي ، ومنذ الكومونة حتى ايامنا هذه، على ان العمال لا يتصورون طبيعة الاشتراكية على هذا النحو .

* * *

طبيعي انه من الخطأ تماماً الاستنتاج مما سبق ان الاشتراكية والطبقة العاملة يرفضان من حيث المبدأ احتكار الدولة الاشتراكية ، وانهما ينفيانه باستمرار البداية . على العكس ! فهذا الاحتكار ضرورة موضوعية لتطور الاشتراكية . وقد كتب انجلز بلاد تردد ان الطبقة العاملة ، اذ تنتزع ملكية البورجوازية ، تحول وسائل الانتاج الى ملكية دولة أولاً .

لقد انطلقت الثورة الاشتراكية من هذه المواقع في جميع البلدان التي اخذ فيها المجتمع يتطور على اسس جديدة . فالطبقة العاملة بحاجة ، في المرحلة الاولى ، الى هذا الاحتكار في التسيير لأنه الشكل الوحيد الذي يمكنها من ان تؤكد نفسها كطبقة حاكمة (ليس بصورة مباشرة بوصفها طبقة في مجموعها، بل بواسطة فصيلتها الاحسن تنظيماً والاكثر وعياً) .

وهذا صحيح بوجه خاص عندما تكون القاعدة المادية للمجتمع الجديد غير متطورة بعد بما فيه الكفاية وعندما يكون وعي الجماهير الاجتماعي في مستوى قليل الارتفاع ، وعندما يكون تنظيم السلطة الجديدة والاقتصاد والجماهير بالذات غير مكتمل بعد . ففي مثل هذه الشروط لن يؤدي تحقيق

الديموقراطية المباشرة الا الى اضعاف الدور القيادي للطبقة العاملة : فهو سيسمح للقوى الرجعية بمهاجمة الاشتراكية بحرية اكبر وسيتسبب انطلاقة قوية للميول البورجوازية الصغيرة . وهذا كله سيؤخر استقرار النظام الجديد وتطور المجتمع الاقتصادي .

بيد ان هذه الحقيقة لا تدحض كون احتكار الدولة يحمل في ذاته بذرة نفي الهدف الذي يخدمه في البداية ، وتهديداً باستلاب البيروقراطية الوظائف الادارية ، الشيء الذي يعرقل مع مر الزمن ، وفي حال تجاوزه لحدود تبريره التاريخي ، تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة على أساس تطوير العلاقات الاجتماعية الاشتراكية والديموقراطية الاشتراكية . ان اقامة احتكار الدولة الاشتراكية تعني تحقيق الديموقراطية لصالح الطبقة العاملة ضد البورجوازية ، لكنها لا تعني تحقيق الديموقراطية لصالح الطبقة العاملة ازاء جهاز دولتها ، ديموقراطية المنتجين الاجتماعيين في الاقتصاد ، اي ديموقراطية المواطن ازاء الدولة ، والفرد داخل المجتمع ، ولهذا فان هذا الاحتكار غير مبرر إلا في المرحلة التاريخية الاولية من تثبيت دعائم النظام الجديد بهدف افساح المجال امام التطور الحر الخالي من العقبات للعلاقات الاشتراكية ، هذه العلاقات التي تخص على قدم المساواة جميع اعضاء المجتمع ، اي جميع المنتجين باعتبار ان الطبقة العاملة لا تستطيع ان تتحرر من الوصايات ومن التبعية ومن شتى أنواع التضييقات الا اذا حررت في الوقت نفسه الجماهير الشغيلة كافة .

لقد قلنا ان ادارة المنتجين الذاتية ليست محض مقولة سياسية ، ليست محض مشكلة ديموقراطية . فهي ايضاً ضرورة اقتصادية ومقولة اقتصادية . انها تطور الملكية الاجتماعية والعلاقات الاشتراكية ، وتحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة (لانها تصبح القوة الاقتصادية الموجهة للمجتمع) ، والاعتراف بمبدأ التعويض الاشتراكي حسب العمل كقانون موضوعي لتطور الاشتراكية . وانما على هذا الاساس وحده يمكن لتسيير المنتجين الذاتي ان يصبح اساس

تطور الديموقراطية الاشتراكية التي تحول الدولة الى نمط من الدولة جديد نوعياً . انها القفزة من حكم البشر الى تسيير الاشياء .

ان تطور التسيير الذاتي يحل التناحرات بين المنتجين والميول البيروقراطية « بين الشعب والقادة » (ماوتسي تونغ) ، بين الطبقة والقوة السياسية القائدة ، بين حكم البشر وتسيير الاشياء . انه الحل الجوهري لأنه يحل التناقض بين الانتاج وتوزيع النتاج الاجتماعي . انه ليس الحل التاريخي النهائي الذي لا يمكن ان يتحقق الا في المرحلة العليا من الاشتراكية ، لكنه الحل الذي يحقق ، على مستوى المرحلة الاولى من الاشتراكية ، الانسجام بين جميع العناصر في اطار حركة متناقضة ديالكتيكياً تحكم بالاستحالة على التعارض التناحري بين المنتجين (الطبقة) وبين الجهاز البيروقراطي .

* * *

اين يكن التناقض الديالكتيكي وتحقيق الانسجام بين مختلف عناصر تطور المجتمع الاشتراكي ؟

ان الانتقال الى تسيير الأشياء ، وتطوير العلاقات الاشتراكية باتجاه التشارك المباشر للمنتجين ، يؤديان الى اضعاف القوة السياسية ، والى التلاشي التدريجي للدولة ، والى تحويل وظائف الدولة الى وظائف اجتماعية . وهذه الصيرورة تأخذ بالضرورة في النظام الاشتراكي مظهر تطوير للديموقراطية الاشتراكية . لقد اكد كلاسيكيو الماركسية دوماً ان الاشتراكية تعني الديموقراطية التامة بالنسبة للغالبية العاملة الساحقة من المجتمع ، وانها غير قابلة للانفصال عن مثل هذه الديموقراطية . أنها لضرورة موضوعية . ان العمال يشكلون علاقات اشتراكية بصورة عفوية ان صح التعبير ، بتطبيقهم التسيير الذاتي الذي هو ، في هذا العصر، نتاج تطور الديموقراطية الاشتراكية. ومن هنا كان التناقض في النتائج : فبقدر ما يضعف التسييرُ الذاتي القوةَ

السياسية للدولة على البشر ، تصبح الاشتراكية اكثر استقراراً بوصفها وحدة سياسية للجماهير ، وتصبح الدولة الاشتراكية ، بوصفها ممثلاً للمجتمع ، اقوى رسوخاً ومتانة .

ان التسيير الذاتي يحل التناقضات بين الالتزامات والحقوق، وهي تناقضات قديمة قدم المجتمع الطبقي نفسه . فالتشكيلات الطبقية المتناحرة قامت دوماً على انفصال وتعارض بين الحقوق والواجبات : فالالتزامات الاجتماعية التي يتعلق بها وجود المجتمع (العمل ، الخ ...) قد اثقلت دوماً على كاهل الطبقات الكادحة ، بينما كانت الطبقات الحاكمة تحتفظ لنفسها بحقوق تسيير العمل الاجتماعي وتوزيع النتاج الاجتماعي تبعاً لمصلحتها الخاصة .

ان تسيير المنتجين الذاتي يحقق ، لأول مرة في التاريخ ، اتحاد الالتزامات والحقوق . ولهذا فإن الاشتراكية هي ديموقراطية مباشرة . بيد ان تحقيق هذا الاتحاد يمثل في الوقت نفسه عملية توحيد تدريجي بين الحقوق والواجبات. وهذه العملية هي شكل تطور الديموقراطية الهادف الى « إلغاء » مقولة الحق . وتلاشي هذه المقولة هو النتيجة الطبيعية لحل التناقضات بين الانتاج والتوزيع على اساس العلاقات الاشتراكية : ففي الانتاج لا وجود في الواقع إلا لالتزامات ، في حين ان الحقوق تولد وتتطور منطقياً وتاريخياً بوجه خاص في ميدان توزيع متعارض مع الانتاج .

ففي مجتمع منقسم ، خاضع « لأشكال ايديولوجية » (ماركس) تتكون تناقضات تمثل الأشياء والعلاقات تحت مظهر معكوس . ولهذا فإن ادارة المنتجين الذاتية تبدو ، في مجتمعنا ايضاً ، كحق ديموقراطي ، معترف به ومقرر من قبل القانون ، حتى في وظيفتها كتسيير مباشر للاقتصاد ، وهذا بالرغم من ان هذه الوظيفة تعني ، في ماهيتها ، خلق علاقات انسانية مناسبة كلياً لقيام المنتجين بتنفيذ التزاماتهم . ويبدو انه من غير المنطقي ان يعترف

المجتمع الاشتراكي ، على سبيل المثال ، في دستوره ، بحق الانسان في العمل ، عندما نفكر بأن العمل هو أساس وجود المجتمع ووجود الفرد .

ومع ذلك فإن هذا الحق هو اول الأشياء التي يفترض في الاشتراكية ان توفرها للانسان . وهذا ما يتطلبه التناقض الكامن في العمل الاجتماعي نفسه الذي لم يتطور بعد بما فيه الكفاية ليلغي في ذاته مقولة « العمل » بوصفها وسيلة وجود الفرد ، وبوصفها التزاماً لم يتحول بعد الى حاجة طبيعية حيوية والى لذة . والاشتراكية إذ تجمع ، في هذه الظروف المتناقضة ، التزامات المنتجين الاجتماعية ، كالتزام العمل وتنظيم العمل الاجتماعي ، في مقولة الحق في التسيير ، انما تحمي ، بالقوة الاجتماعية المنظمة ، تطور العلاقات الاشتراكية من الميول الى النزعة البيروقراطية ، تلك الميول التي تصبح ، من هنا بالذات ، غير مشروعة ، وهذا ليس في ميدان الانتاج فحسب ، بل ايضاً في ميدان التوزيع حيث تتأكد قوة المجتمع المنتجة ، اي الشغيلة ، كعامل كبير التأثير. وانطلاقاً من هذا التوحيد بين الحقوق والواجبات ، توضع أسس حل التناقضات بين الانتاج والتوزيع ، ذلك الحل الذي هو بمثابة شرط أساسي لتطور العلاقات الاشتراكية باتجاه المرحلة العليا من الاشتراكية ، عن طريق تطوير القوى المنتجة وعن طريق التلاشي التدريجي للدولة .

* * *

ان هذا التطور ، اذا ما نظرنا اليه في مجموعه ، يجعل من الدولة الاشتراكية نمطاً خاصاً من الدولة . فهذه الدولة هي قبل كل شيء الطبقة العاملة المنظمة في الحكم . والدولة اذ تصبح أداة التسيير الذاتي للمجتمع ، تبدأ مسيرتها نحو التلاشي . لا كحركة مفهومة بذلك المعنى المبتذل الذي يرفض الدولة باعتبارها تركة بالية من الماضي ، بل كحركة يبني بواسطتها المجتمع الجديد هذه الدولة بوصفها ديموقراطيته ، بوصفها دولته الخاصة ، وبوصفها الممثل الواقعي للمجتمع

التشاركي الذي يتحقق في ظل الاشتراكية ، وذلك لأول مرة في التـاريخ ، بخلاف الدول الماضية التي ما أمكنها ان تكون إلا ممثلة « لمجتمع وهمي » والتي كانت وظائفها الاجتماعية تمليها النزاعات الطبقية . ولهذا يقول لينين ان الدولة ستظل قائمة مدة طويلة بعد زوال الطبقة المعـادية ، رغم انها ستكف عن ان تكون أداة اضطهـاد وعنف ، لأنها ستظل تتولى وظيفة الحمـاية الاجتماعية لمبدأ التعويض حسب العمل المقـدم ، اي وظيفة تمثيل المصالح الأساسية للمجتمع وللأفراد . وهذا مفهوم تماماً اذا ما فكرنا بأن الدولة تعود في أصلها الى اول التطورات الكبرى لولادة التقسيم الاجتماعي للعمـل وولادة التناقضات بين المصلحة الفردية والمصلحة الاجتماعية .

ان الدولة تتناقض والحرية . انهـا تمثل حدود الحرية الانسانية ، وهي احد عوامل حكم البشر . والتسيير الذاتي هو حل التناقض بـين الحرية وحكم المجتمع . وبالرغم من ان التسيير الذاتي قـائم جنباً الى جنب مـع الدولة ، بوصفه ديموقراطية ، الا انه بوصفه علاقة اشتراكية متناغم ومتعارض في آن واحد مع الدولة ، لأنـه من جهة اولى يعزز الدولة بوصفها ممثـلاً للمجتمع ، ومن الجهة الثانية يلغيها باعتبارها قوة اجتماعية خاصة تنفصل عـن الانسان وتعارضه . وانما على اساس هذا التناقض تولد ، تحت شكل ظاهرات ثانوية ، الطرائق الادارية والميول البيروقراطية وصلف الموظفين والمركزية المتصلبة ، وتولد من جهة ثانية ، واثناء توطيد التسيير الذاتي ، النزعة الخصوصية والميول البدائية ، البورجوازية الصغيرة والفوضوية ، الموجهة ضد المجتمع ، والناقضة لكل سلطة ، والنظريات الباطلة عن الديموقراطية « التامة » ، الخ ...

ان التناحر بـين هذين العنصرين يتجلى عند كل خطوة : فالعيوب والنواقص في تسيير الاشياء وعدم نضج الادارة الذاتية والميول البورجوازية الصغيرة والحالة المتخلفة التي لا توفر في كل مكان القاعدة المـادية الكافية لبناء علاقات اشتراكية الخ ، هذا كلـه يعزز اوتوماتيكياً الطرائق الادارية

وحكم البشر والميول البيروقراطية . بيد ان وسيلة حل هذه التناقضات تظل دوماً تطور التسيير الذاتي، ذلك الطريق النوعي لتطور الدولة الذي عرضناه في هذه الدراسة . وفي الوقت نفسه تفقد هذه التناقضات طابعها التناحري . ان قوة الاشتراكية ونوعية تطورها والانتقال السلمي الى مرحلتها العليا تكمن في كونها تعمل على حل التناقضات على اساس احترام اتجاهات القوانين الموضوعية ، وتمنع بالتالي هذه التناقضات من ان تسبب اضطرابات تناحرية .

— ٤ —

ان التناقض بين وظيفة حكم البشر ووظيفة تسيير الاشياء ، بين الدولة والتسيير الذاتي ، يتجلى كتناقض بين الاشكال السياسية لتجمع وتنظيم الجماهير وبين العلاقات الاجتماعية الاشتراكية ، بين سياسة الادارة وبين العمل الايديولوجي (الاقناع الخ) .

اننا نعلم ان الاشكال السياسية لتجمع البشر تولد من علاقات اجتماعية قائمة . وعلى هذا فان كل خطوة في تطور العلاقات الاجتماعية نحو تحقيق ديموقراطية أكمل ، تؤثر على تطور اشكال العمل السياسي بين الجماهير ، باعتبار ان هذه الاشكال تصبح اداة للتطور الاجتماعي ذات تأثير اكبر كلما تعاظمت اهمية ودور الوعي في الحركة الاجتماعية .

وواضح ان تطور التسيير الذاتي قد عدل طابع اجهزة السلطة عندنا باتجاه دقرطة اوسع : فحدود ودوائر اختصاص هذه الاجهزة قد كفت عن ان تكون وحدات ادارية ، وهي تتحول الى روابط اجتماعية – اقتصادية . والفروق بين المجالس البلدية القديمة وبين الكومونات الراهنة كبيرة واساسية. فمجالس المنتجين تتكون في اطار اجهزة السلطة حسب المبدأ العام للادارة الذاتية . وهي تعبر عن التعزيز المباشر لدور المنتجين ، وبوجه خاص للتأثير الحاسم الذي تمارسه الطبقة العاملة على سياسة المجتمع العامة .

أن وعي القوى الثورية القائدة قد كان العامل الحاسم في التطور غير المؤلم لمجتمعنا من المرحلة الادارية نحو اشكال اشتراكية اكثر تطوراً . بيد ان حزبنا ما كان يستطيع ان يطبق بنجاح سياسته الثورية لو تمسك بأشكاله القديمة وبمناهجه القديمة في العمل وفي التجميع السياسي للجماهير . وهكذا تحول حزبنا من حزب حاكم الى منظمة تعمل بوجه خاص في المجال الايديولوجي بواسطة الاقناع .

ان هذا التطور كله يحقق انسجاماً بين العناصر التي يقوم بينها تناقض كامن ، باعتبار ان تطور العلاقات الاشتراكية يتأكد بوجه خاص في شكل تطور الديموقراطية بالرغم من ان الديموقراطية يجب ان تتبع في الواقع تطور العلاقات الاشتراكية في الانتاج . ان تعزيز دور الجماهير في اتخاذ القرارات ، والحركة الحرة للعلاقات والقوانين في الاقتصاد ، هما عاملا انسجام بين العمل التقدمي الواعي وبين قوة التطور الاساسية . انهما يجعلان النزاع بين العمل الذاتي والحركة الموضوعية مستحيلاً ، ويعززان وحدتهما . وهكذا تصبح ممارسة الجماهير خلاقة بكل ما في الكلمة من معنى . وبذلك تكون قد وجهت ضربة قاسية الى النزعة العملية (الممارسة بدون نظرية) والى النزعة التجريبية في العمل السياسي والاجتماعي للعامل الذاتي ، تماماً كما ان الادارة الذاتية هي ضربة قاسية مسددة الى النزعة البيروقراطية التي تهددنا دوماً تحت اشكال جديدة بسبب الحالة المتخلفة التي يتوجب على الثورة ان تعمل فيها ، وكذلك بسبب ضرورة الحفاظ على الدولة كأداة للثورة . ان اشكال العمل السياسي تتلاءم مع تطور العلاقات الاشتراكية ، وتضمن بالتالي الحركة الحرة لجميع العلاقات الاجتماعية باتجاه الاشتراكية .

* * *

بيد ان ما سبق لا يستنفد كل تعقيد مشكلة تداخل الاشكال السياسية

والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية وترابطها . فهناك مظهر آخر للمشكلة . أن المسيرة « المعكوسة » لتطور العلاقات بين الاقتصاد والسياسة لا تدحض البتة الموضوعات الأساسية للمادية التاريخية . وكل ما هنـــالك انها تؤكد النوعية الجديدة للوعي الاجتماعي . ان هـذا الوعي يصبح ، في الاشتراكية ، احد العوامل الأساسيـــة في التطور الاجتماعي . انه يسمح للانسان بأن يقفز من ملكوت الضرورة الى ملكوت الحرية ، وبأن يعمـــل وهو عارف بقوانين تطور المجتمع . ان الوعي لا يخترع ، ولا يخلق من تلقاء نفسه القوانين الموضوعية لتطور الاشتراكيـــة . انما هو يعرفها ، وبهذا المعنى فإن « أفعـــال » المجتمع السياسية التي تشق الطريق لتطور العلاقات الانسانية لا تفعل شيئاً سوى انها « تستبق الحكم » على سير القوى الأساسيـــة ، معجلة بالتـــالي بالتحولات الموضوعية . (وهذا بالطبع مغاير « للنظرية » القائلة إن علاقات الانتاج في مشروع تملكه الدولة يجب ان تكون اشتراكية الطابع عندما تكون الدولة اشتراكية قد خلقها الحزب أثناء الثورة. ان هذه « النظرية » تعكس العلاقات، فهي لا تعامل السياسة باعتبارها بنية فوقية ، بل « تستنتج » طابع الاقتصاد من طابع السياسة) .

ان استباق الوعي هـذا للمنجزات العينيـــة للتطور الواقعي يسمح للوعي الاجتماعي والثوري بالتعبير عن مصالح قضية الطبقـــة العـــاملة والاشتراكية تعبيراً أعمق ، وبالوقوف ، في نظام التسيير الذاتي على وجه التحديد انطلاقاً من مواقع ثورية ، موقف المعارضة تجاه الميول السلبيـــة التي تتكون عفوياً في اطار تطور العـــلاقات الجديدة وعلى اساس مختلف المصالح المؤقتة والعابرة لبعض مجموعات العمل وبعض الأفراد . لنأخذ مثالاً تفصيلياً : صراع اتجاهات مختلفة داخل مشروع من المشاريـع بصدد توزيـع فائض الارباح : ما الحصة التي يجب ان توزع على أعضاء المجموعة ، وما الحصة التي يجب ان تضـاف الى رأس مال المشروع الاجتماعي ؟ ان هـذا النزاع انما هو نزاع بين الوعي وبين المصلحة المادية .

أن القانون يعترف للمنتجين بحقهم في ان يقرروا هـذه المسألة بحرية . أنه عنصر العلاقات في المشروع . بيد ان القوى السياسية الواعيـة والمنظمة ستعارض دوماً ، وهي تناضل بالاقناع والفكر ، كل توزيع لصالح المصلحة المادية المؤقتة على حساب المصالح الأساسية والبعيدة المدى لمجموعة العمل وللطبقة . ولدينـا ايضاً ، من جهة اخرى ، العمل السياسي للمجتمع الذي يعارض التطور الحر للحركات الاقتصادية التي تؤدي ، على اساس الانتاج البضاعي ، الى توزيع غير متساوٍ للنتاج الاجتماعي لصالح المناطق التي تتمتع بصناعة متطورة وانتاجية عالية ، وعلى حساب المناطق الأقل تطوراً . ان سياسة المجتمع تحقق ، بواسطة الخطة الاجتماعية ، توزيعاً للمصادر الاجتماعيـة يتلاءم ما أمكن مع حاجات البنـاء ، وتعجل بتطور المناطق المتأخرة ، لكن بصورة لا تؤثر معها سلبياً على انتاج المناطق الأكثر تطوراً ولا تعرقل تطورها الذاتي .

ان الاشكال السياسية لتجميع أوعى القوى (رابطة الشيوعيين) والجماهير (الاتحاد الاشتراكي ، النقابات ، الخ ...) تحقق مظهراً محدداً من الانضباط الاجتماعي المنظم على اساس الاهداف المشتركة المقبولة بملء الارادة ، اي على أساس الوعي الثوري الاشتراكي ، الممثل الايديولوجي للمصالح المادية وللصبوات الاكثر تقدمية للطبقة العاملة ولسائر الشغيلة . ولهذا فإن معـارضتها ، باسم المجتمع والمصلحة المشتركة ، لبعض الميول العفوية التي تتكون بدءاً من المصلحة الفردية ، هي في خط تطور العلاقات الاشتراكيـة ، بالرغم من انهـا تمثل في غالب الاحيـان « تضييقاً » ايديولوجياً للحرية ، تلك الحرية التي يتمتع بها المنتجون فعلياً في علاقات الانتاج فيما يخص حقهم في ان يقرروا حسب وعيهم الذاتي وحسب المستوى الذي بلغه .

\- ٥ -

اخيراً ، وما دمنا نتكلم هنا عن التناقضات في الاشتراكيـة ، فلا بد ان

نتساءل حتماً عن المكان الذي يحتله بين هذه التناقضات العديدة التناقض بين تطور القوى المنتجة وبين تطور اشكال الانتاج ، ذلك التنـــاقض الجوهري بالنسبة الى تطور المجتمع . فأي دور يمكنه ان يلعبه في الاشتراكية ؟

يخيل الينـــا ان الجواب واضح . فنحن لا نستطيـــع ان نتكلم عن اي تناقض في الاشتراكية اذا ما اعتبرنا ان هنـــاك **انسجاماً تاماً** يسود الصلة بين قوى الانتاج وعلاقات الانتاج ، واذا ما اعتقدنا بأن الاشتراكية قـــد حلت اخيراً هذا « اللغز ». والواقع ان التناقضات التي تعرضنا لها في هذه الدراسة تولد على اساس هذا التناقض الجوهري وهي ليست سوى اشكال عينية يتجلى بها هذا التناقض في ظل الاشتراكية . ان تطور التسيير الذاتي وتطور مجتمعنا من المرحلة الادارية ، من احتكار الدولة وملكية الدولة ، نحو ملكية الشعب وتشارك المنتجين المباشر والتسيير الاجتماعي ، يمثلان تطوراً متناغماً للعلاقات الاجتماعية مع قوى الانتاج المتطورة . اذن فهذا التنـــاقض موجود ، وهو يتجلى في الاشتراكيـــة بصورة جديدة نوعيـــاً ، اي ليس عن طريق تفاقم العلاقات المسبب لنزاعات معروفة لدينا ، بل عبر تطور التسيير الذاتي الذي يعني حل هذا التناقض . وكذلك الحال فيما يتعلق بالزوال السلمي للطبقـات على الطريق المؤدي الى المرحلة العليا من الاشتراكية . ان الحل التاريخي لهذا التناقض ، **في شكله الاشتراكي** ، سيتحقق عندما سيتحقق التشارك الشيوعي بكل ما في الكلمة من معنى . ومن المحتمل ، نذاك ان يأخـــذ بالظهور تحت اشكال جديدة .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

العددان ٤٦ و ٥٠ — ١٩٥٨

حول دور المنظمات الاجتماعية - السياسية

في نظام الديمقراطية المباشرة

ميلانتي بوبوفيتش

احد العوامل الاساسية في نجاح حزب من الاحزاب السياسية ، ولا سيما اذا كان حزباً ثورياً ، هو قدرته على ان يفهم ويفسر ، في كل لحظة ، اين وصل التطور الاجتماعي ، وما التبدلات التي طرأت على المجتمع في حركته الموضوعية ، وبالتالي ما التغيرات التي حدثت في ميدان العلاقات السياسية وفي وعي البشر . وانطلاقاً من هذا التحليل يتوجب على الحزب ان يتفهم الماهية الحقيقية لمكانه ودوره ، ويحدد سياسته .

لقد وصل تطورنا الاجتماعي الى درجة انجزت معها تغيرات هامة في المجتمع ، ونجمت عن هذه التغيرات ظاهرات جديدة في القطاعين الاقتصادي والسياسي وفي غيرهما من القطاعات ، ظاهرات يجب ان تحلل حتى يستطيع المجتمع ان يتابع تطوره على الاسس الاشتراكية .

فمنذ ان انعقد المؤتمر السادس لرابطة شيوعيي يوغوسلافيا في عام ١٩٥٢ تقرر اتجاه عام جديد لتطور المجتمع باتجاه الديموقراطية الاشتراكية المباشرة. فقد وقف ذلك المؤتمر بحزم ضد جميع تظاهرات البيروقراطية (وبخاصة في الحياة الاقتصادية) وضد جميع مخلفات العلاقات الرأسمالية في مختلف قطاعات الحياة الاجتماعية .

لقد انعقد ذلك المؤتمر في زمن كان فيه ايقاع التصنيع في الذروة ، بينما كان حجم الانتاج ومستواه في الهوة . وكانت التنمية الاقتصادية الاساسية تتطلب مجهوداً استثنائياً من قوى البلاد الاقتصادية ، ومركزة استثنائية للطاقات ، ومركزة استثنائية لقطاع محدد من الاقتصاد هو الصناعة ، بل لعدد صغير من المشاريع الصناعية الجديدة . وبالتالي كانت القطاعات الاقتصادية الاخرى والحاجات الاجتماعية الاخرى تواجه حالة جمود بل تراجع. وكان هذا الوضع العام يتناقض موضوعياً ومباشرة مع الاتجاه نحو دقرطة الحياة الاجتماعية (جعلها ديمقراطية) وبخاصة الاقتصادية، وهو الاتجاه الذي قرره المؤتمر السادس. وبالفعل كان تطوير الديموقراطية المباشرة يتطلب توكيداً اقوى للامركزية المصادر الاقتصادية وحرية اكبر في استخدام هذه المصادر من قبل الاجهزة الجديدة المسيرة للنشاط الاقتصادي والسياسي ، مجموعات العمل والكومونات.

لقد خضنا النضال من اجل تطوير الديمقراطية الاشتراكية والاشتراكية في ظرف بالغ التعقيد ومليء بالتناقضات . وقد شنت اهم المعارك واصعبها في ميدان العلاقات الاقتصادية . فقد توجب انشاء نظام اقتصادي جديد يكون قاعدة الديموقراطية المباشرة الجديدة ، وخلق علاقات انتاج اشتراكية جديدة. ولقد كان نظام الدخل الشخصي حجر الزاوية في النشاط الاقتصادي الجديد .

وحتى نفهم ما المقصود من هذا المقال ، فلا غنى عن تسجيل بعض ملاحظات حول النظام الاقتصادي الذي يقوم على اساس الدخل الشخصي للشغيل .

اولاً — ان الدخل الشخصي يعني تجاوز ونفي نظام الأجر . وبعبارة اخرى ، يدخل الدخل الشخصي تعديلاً جذرياً على العلاقة بين المنتج ووسائل الانتاج. ولنكن اكثر دقة ولنقل: ان الدخل الشخصي يحدث تبديلاً جوهرياً

في علاقات الانتاج خلال فترة الانتقال من المجتمع الطبقي الى المجتمع اللاطبقي. ان الدخل الشخصي وعلاقـات الانتاج التي تقوم عليه تضمن للمجتمع قـاعدة اقتصادية هي بمثـابة صورة موضوعية للعلاقـات الاجتماعية ذات الماهيـة الاشتراكية . ونحن اذ نلاحظ هذه الملاحظة ، لا نريد ان نؤكد انه تم بذلك استبعاد كل خطر من اخطار ظهور البيروقراطية او مختلف الميول الرأسمالية. انما نريد فقط ان نشير الى التعديلات النوعية الطارئة على العضوية الاجتماعية، تلك التعديلات التي يتقدم المجتمع على اساسها اكثر فأكثر نحو الاشتراكية ، مولداً علاقات اشتراكية متطورة وحرة اكثر فأكثر ، باعتبـار ان القوى الاشتراكية الواعية تلعب دوراً سياسياً وايديولوجياً قيادياً .

ثانياً – ان نظام الدخل الشخصي الذي يقرر فيـه الشغيلة بأنفسهم عن طريق عملهم او عن طريق اجهزتهم المنتخبة مبـاشرة ، المسألة الاساسية في العلاقات الاجتماعية ، اي توزيع الدخل ، يشكل احدى علاقات الانتـاج الاجتماعية الاكثر ديموقراطية التي امكن للمجتمع ان يتوصل اليها حتى اليوم ، والاكثر حرية ايضاً (بالنسبة الى الشغيلة بالطبع) .

ثالثاً – يشكل نظام الدخل الشخصي من حيث المبدأ القاعدة الاقتصادية التي تتم على اساسها اعادة انتاج الشغيل الحر . وعلى اساسها ايضاً تـتم اعادة انتاج المجموعة العمالية بصفتها عاملاً حراً ومستقلاً ذاتياً في حيـاة المجتمع الاقتصادية . وعلى اساسها اخيراً تـتم اعادة انتاج الكومونة بصفتها جماعية مستقلة عليا للشغيلة (وكل ذلك بالطبع في اطار المبادىء والمصالح العامـة للمجتمع كله) . وبعبارة اخرى ، يقدم هذا النظام للشغيلة امكانية مبادهات استثنائية القوة والاتساع. لكن هذا يعني في الوقت نفسه انه نظام اقتصادي حر الى ابعد الحدود ، وقـادر في الوقت نفسه على تخطيط وتنظيم الاطر العامة والعلاقات العامة التي يستطيع وينبغي للتطور الاقتصادي ، وبصورة

اعم التطور الاجتماعي ، ان يتم من خلالها [١] .

رابعاً – ان حرية النظام الاقتصادي ، اي حرية تقرير العلاقات بين الشغيلة على صعيد الانتاج من خلال الدخل الشخصي ، ليست بذرة العلاقات الحرة بين البشر فحسب ، بل هي ايضاً بذرة عدم التساوي بينهم ، اي بين الافراد وبين مجموعاتهم وبين كوموناتهم . وما دام طابع الانتاج الاجتماعي طابعاً بضاعياً وما دام المبدأ الاول للتوزيع الاجتماعي هو « لكل حسب عمله » ، فإن المجتمع يتطور عبر تناقض معين ، باعتبار ان حرية العمل الاقتصادي هي في الوقت نفسه شرط عدم التساوي بين البشر . وإلغاء حرية العمل الاقتصادي يسمح بمحو الفروق واللامساواة ، لكنه يؤدي الى هيمنة البيروقراطية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، والبيروقراطية لا تؤدي الى الجمود في جميع قطاعات الحياة فحسب ، بل ايضاً ، وعند التحليل الاخير ، الى اللامساواة الاقتصادية ، وبخاصة السياسية . وان واحدة من اهم مهمات القوى الاشتراكية الواعية هي ايجاد المعيار الحقيقي والاشكال التي تستطيع ان تمكن المجتمع من حل هذه التناقضات وتوجيه هذه الصيرورة البالغة التعقيد والبالغة الاهمية بالنسبة الى تقدم المجتمع نحو الاشتراكية .

خامساً – ان اللامساواة بين البشر ، الناشئة عن علاقات الانتاج والمتجلية ايضاً في نظامنا الاقتصادي والاجتماعي ، تتحول ، عند درجة معينة ، الى مشكلة سياسية واجتماعية . فإذا كانت علاقات الانتاج الاجتماعية علاقات طبقية ، واذا كانت البنى الفوقية السياسية والاجتماعية بنى فوقية طبقية ،

---

(١) النظام الاقتصادي الرأسمالي « حر » هو الآخر بمعنى ما . لكن هذه « الحرية » تتميز بالعناصر التالية : أ – انها تمارس لصالح رأس المال والبورجوازية . ب – نتيجتها المحتمة استغلال الطبقة العاملة . ج – الوجه الآخر لهذه الحرية هو عجز المجتمع عن تنظيم تطوراته الاقتصادية وسائر حركاته الاجتماعية ، وكون الازمات في هذا المجتمع ظاهرة محتمة ، وكذلك الحروب ، ولا سيا في المرحلة الاحتكارية الامبريالية من الرأسمالية .

يكون اساس العلاقات السياسية الصراع الطبقي . وبالمقابل اذا كانت علاقات الانتاج الاجتماعية قد تجاوزت العلاقات الطبقية ، واذا كانت إعادة الانتاج الاجتماعي لا تعيد انتاج الطبقات مع المصالح الطبقية القديمة، ولا البيروقراطية كظاهرة مهيمنة ، واذا كانت تعيد ، على اساس الدخل الشخصي ، انتاج الشغيلة الأحرار ومجموعات عملهم وكوموناتهم بصفتهم خلايا الحياة الاجتماعية، فإن هذه الظواهر الاجتماعية والسياسية تكتسب طابعاً خاصاً . فهي اولاً ظاهرات جديدة تنبغي معالجتها بطرق جديدة . انها مقولات اجتماعية جديدة لم تجد بعد لا مضمونها النهائي ولا شكلها التعبيري النهائي ، وتتابع يومياً تطورها وتكاملها وتشكلها الخ . ولهذا السبب ينبغي ان نتابعها بانتباه وان نفسرها من خلال الممارسة اليومية .

لقد ناضل مجتمعنا حتى الآن ليبني وينظم نظاماً اقتصادياً واجتماعياً يقوم على مبادهة الشغيلة الحرة، وعلى تحقيقهم الحر لمصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. واليوم يولد هذا النظام الجديد ويطرح في كل لحظة مشكلات جديدة دوماً هي بطبيعتها مشكلات سياسية .

* * *

من واجب رابطة شيوعيي يوغوسلافيا ومن واجب جميع المناضلين الاشتراكيين الواعين ان يفهموا هذه التبدلات الطارئة على العلاقات الاجتماعية، وان يفهموا بدءاً من هنا العلاقات الاجتماعية الجديدة والمشكلات التي تولدها هذه العلاقات باستمرار . وتتأكد الحاجة الى هذا التفهم حين نعلم ان هذه الظاهرة الجديدة نوعياً تتجلى بمزيد من القوة يوماً بعد يوم ، وانها تتطور وتتكامل ، وانها لم تأخذ بعد مضمونها النهائي ولا أشكالاً نهائية .

ولهذا يلاحظ برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا ان :

« ... العلاقات الداخلية التي تشتمل على بقايا من اللامساواة الاقتصادية

القديمة ، ومن النزعة البيروقراطية ، ومن التناقضات بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، ونظام التوزيع بموجب مبدأ « لكل حسب عمله » الذي هو في المرحلة الراهنة ضرورة اقتصادية لكن الذي يضع بصورة محتمة بعض فئات الطبقة العاملة في وضع مادي مختلف ، ان تلك العلاقات الداخلية ونظام التوزيع هذا تخلق شروط بعض التناقضات في قلب الطبقة العاملة . وهذه التناقضات تجد تعبيرها بوجه خاص في الموقف الذي تتبناه بعض عناصر الطبقة العاملة من حل شتى المشكلات الاجتماعية .

ولهذا ليس من المستحيل ، حتى في شروط الديموقراطية المباشرة ، ان تظهر اختلافات بين العامل المنظور اليه فردياً وبين جهاز تسيير المنشأة ، او بين مجموعة العمل وبين جهاز اجتماعي أعلى . بل على العكس،فهذه الاختلافات ليست ممكنة فحسب ، انما ستكون محتمة طوال فترة طويلة من التطور الاشتراكي . بيد ان طبيعتها تتعدل . فهي ليست كما في الماضي صراعاً طبقياً بين من يبيع قوة عمله وبين من يشتريها ، ولا صراعاً بين العامل وبين دولة حلت محل الرأسمالي ، لكنها ابقت على علاقات داخلية شبيهة بالعلاقات السابقة . ان الخلافات تنشب اليوم بالدرجة الاولى حين يقدر احد المجالس العمالية ان حقوقه قد انتقصت نتيجة لتدبير من التدابير .

اننا لا نعتبر ان الخلافات الوليدة من هذه التناقضات تشكل في حد ذاتها خطراً على العلاقات الاشتراكية . فهي انعكاس للتناقضات المرافقة لتطور العلاقات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي ، ويمكن ان تسوى بفضل نظام الديموقراطية المباشرة والنشاط السياسي والايديولوجي الصابر الذي تبذله القوى الاشتراكية الواعية . بيد ان هذه العلاقات تهدد بإحداث تشويهات جدية اذا فتحت الباب لتسرب التأثيرات الغريبة عن الاشتراكية ، واذا عكست نوعاً من الفوضى العابرة في صفوف الطبقة العاملة . وهذا بالاصل

احد الميـــادين الرئيسية لعمل قوى الطبقـة العاملة والاشتراكية السياسية والقيادية .

* * *

سوف نعرض الآن على سبيل المثال لا الحصر ، وبصورة موجزة ، بعض العلاقات القائمة في مجتمعنـا والتي تطرح نفسهـا بصفة مشكلات سياسية واجتماعية جديدة .

لنأخذ اولاً مسألة التعويض داخل مجموعة العمل . ان هذه المسألة هي في نظامنا من اختصاص الشغيلة وعملهم المباشر. بيد ان لهذه العلاقات انعكاسات سياسية واجتماعية في حياة مجموعة العمل وفي كل الحياة الاجتماعية . ويكفينا ان نذكر بالمناقشة الواسعة التي دارت في صفوف الرأي العـام حول توزيع المكافآت في المنشآت او حول تخصيص جزء اكبر مما ينبغي من دخل المشاريع للأجور ، وبخاصة في المنظمات الاقتصادية التجارية . لقد كان رد فعل المجتمع عنيفاً على الشطط الذي ظهر في بعض الحـالات . وبالطبع كان لا بـد من اللجوء في هذه الحـال الى التدخل الاجتماعي والسياسي . ولو لم تعالج هذه المشكلة بكل الجد اللازم ، ولو تركت للعفوية والتلقائية ، او لو ترك الدخل يوزع بموجب منطق « اقتصـادي » صرف ، لنشأت عن ذلك تناقضـات خطيرة جداً في مجموعة العمل بالذات،ولثار نتيجة لذلك رد فعل الرأي العام .

وعلى هذا ، فإن دخل اطارات المشروع الفنية والادارية ودخل المدير من جهة ، ودخل سائر العمال من جهة ثانيـة ، لا يمكن ان يقرر بالاستنـاد الى المعايير والاعتبارات الاقتصادية وحدها . وبالفعل ، لا بد من ادخال بعض المعايير السياسية والاجتماعية على هـذه العلاقات . كما لا بد ايضاً من الأخذ بعين الاعتبار الشطط والتشويهات البيروقراطية التي لا تتوفر دوماً عند أجهزة التسيير الاستعدادات لمواجهتها .

والعلاقات بين العمال المختصين والعمال غير المختصين في منشأة واحدة يمكن ان تولد ايضاً مشكلات سياسية اذا تُركت للعفوية الاقتصـادية ، واذا ما سُوّيت بالاستناد الى المعايير الاقتصادية وحدها .

ومسألة العلاقات بين الريف والمدينـة ، او بتعبير أدق بين الشغيلة الذين يحصلون على دخلهم من الزراعة وبين الشغيلة الذين يحصلون على هـذا الدخل من نشاطات غير زراعيـة ، مسألة أصعب ايضاً . فنظراً الى اختلاف أنماط الانتاج ، تتناقض الى حد ما المصالح المباشرة لهؤلاء ولأولئك . وواضح انه اذا ما اهمـل الطابع الاجتماعي والسياسي لهذه المسألة ، وعولجت بصورة اقتصادية صرف او من زاوية المصالح المحلية والحاجات المحلية ، فإن العلاقات بين المدينة والريف يمكن ان تأخذ اتجاهاً سلبياً ، وبالتـالي انعطافاً سياسياً سلبياً .

وشرط مختلف فئات السكان العاملين في النشاطات غير الزراعية، يتفاوت في بنيتنا الاجتماعية من فئة الى اخرى . فبعض هذه الفئـات تتلقى تعويضاً شهرياً ثابتاً . وهذه هي حال الموظفين الاداريين والضباط الخ ... وبالمقـابل هناك فئات اخرى يتعلق دخلها بنتـائج نشاط المشروع الذي يستخدمها . واذا ما قامت مشكلات معقدة بين هاتين الفئتين من سكان المدن ، انطرحت مشكلة سياسية واجتماعية . وهكذا دواليك .

والحالة نفسها تنطبق على العلاقات بين مجموعات العمل . فنظامنا الاقتصادي يضمن استقلالاً ذاتياً كبيراً لمجموعات العمل والمنشآت ، لكنه يزيد من هنـا بالذات اللامساواة بين المنشآت ، وكذلك من الفروق في الدخل بين عمـال شتى المنشآت . ومن المستحيل بالتالي تسوية هذه العلاقات استناداً الى المعايير والاعتبارات الاقتصـادية وحدها . كما ان التجربة أثبتت انه لا يمكن تنظيم هذه العلاقات بطرق ادارية وقانونية . واذا سرنا في الطريق الأخير ، انزلقنا

اكثر فأكثر في المنزلق الاداري ، اي سرنا في الطريق الذي يفضي الى بعث البيروقراطية وتعزيزها من جديد .

وجميع هذه الملاحظات تنطبق ايضاً على العلاقات بين الكومونات (وبخاصة العلاقات بين الكومونات المتطورة والكومونات المتخلفة) ، وعلى العلاقات بين الكومونات والمحافظات ، وبين المحافظات والجمهوريات ، وبين الجمهوريات والاتحاد .

* * *

ان جميع هـذه العلاقات يمكن ويجب ان تنظم تبعاً لمعايير سياسية واجتماعية ، من خلال النشاط السياسي والاجتماعي لمجموعه العمل في الكومونة (اللجنة الشعبية ، مجلس المنتجين ، وسائر اجهزة السلطة الشعبية) وللمنظمات الاجتماعية (النقابات ، الاتحاد الاشتراكي) ورابطة الشيوعيين، وبكلمة واحدة من خلال الديموقراطية الاشتراكية .

ونظراً الى ان وضع كل فئة من فئات السكان يزداد حرية عـبر النظام الاقتصادي الراهن ، فمـن الممكن ان تتعمق اللامساواة في ميدان توزيع النتاج المـادي . ومن هنا ايضاً كانت امكانية تنوع اكبر في تظاهرات وعي الافراد، تنوع يعكس التفاوتات الاجتماعية والموضوعية في الاساس الاقتصادي للمجتمع . فكلما برزت فروق هامة في المداخيل ، وبالتالي في وعي الافراد، تعمق الطابع الاجتماعي – السياسي لهذه العلاقات .

ومنذ ذاك لا تعود هـذه المسائل محض مسائل اقتصادية او قانونية او ادارية ، بـل تصبح قبل كل شيء مسائل سياسية واجتماعية . لنأخذ مسألة الاجور على سبيل المثال . لقد كان مقدار الأجور في الماضي يتعلق في العديد من المنشآت بالتدابير المركزية ، ولم يكن على محاسب المنشأة إلا ان ينفـذ .

لكن الامور تختلف اليوم . فالأجور تتعلق بالفعل بعلاقات أعقد قليـــلاً : طاقة الانتاج ، طاقـة فهم السوق ، المهـارة في التنافس مـع مشاريع فرع انتاجي واحد . وعلاوة على ذلـــك ، تتعلق الامور ببعض قرارات الجمعية الوطنية الاتحاديـة ، اي بقرارات جهـــاز سيامي . لكنها تتعلق ايضاً بقرارات الكومونة ، اي بالعلاقة بـين المجلس العمالي والكومونة . وتتعلق الاجور اخيراً بعـــدد كبير من القرارات الاقتصادية والسياسية التي يتخذها التجمع العمالي نفسه والمجلس العمالي .

ولهذه الاسباب كلها ما عـادت هذه المسألة وامثالهـا مسائل ادارية او تنظيمية ، بل مسائل سياسية قبل كل شيء وهذا معناه انه لا تمكن تسويتها بتدابير اقتصادية وقانونية — ادارية صرف ، بل يجب ان تسوى من خلال النشاط السياسي للمجتمـع ، **في اطار تسييره الذاتي السياسي والاجتماعي** ، ومن خلال مناقشة بنـاءة على الصعيد السياسي يمكن ويجب ان يؤخذ فيهـا بعين الاعتبار المجتمع في مجموعه وحاجاته الاجتماعية المتدرجة . ومن هنـــا كانت اهميـــة ووظيفـة المنظمات السياسية والاجتماعيـة كالمنظمات النقابية والاتحاد الاشترا كي ورابطة الشيوعيين .

* * *

لقد اصطدم المجتمع البورجوازي بمشكلات مشابهة . لكنه كان يسويها ، من جهة اولى ، باستسلامه لعفوية السوق الرأسمالية الحرة لكن الفوضويـة ، وبإطلاقه الحرية لعمل قانون الربح وقانون المعدل الوسطي للربح ، ويسويهـا من جهـة ثانيـة من خلال صراع عنيد بين طبقتين اجتماعيتين : البروليتاريا والبورجوازية . والمجتمع البورجوازي له ايضاً قوانينه ، ودولتـه التي تقوم بدور خـــاص في حمايـة اسس المجتمع البورجوازي . ومـع ذلك نظمت البورجوازية نفسها في حزب او عدة احزاب سياسية . ومعنى وجود هذه

الاحزاب يكمن ، قبل كل شيء ، في كونها تحدد الخط والاتجاه والمعايير السياسية والايديولوجية الملزمة للطبقة التي في الحكم (او لجزء من البورجوازية متمثل في حزب معين) . وانما على وجه التحديد لأن هذه الاحزاب ترسم الخط السياسي والمعايير الضرورية لحماية وجود رأس المال وحكم الطبقة البورجوازية ، فهي جميعها ، عند التحليل الاخير ، احزاب بورجوازية ، مهما امكن لبعضها ان يكون ديموقراطياً. وانما بفضل هذه الاحزاب وبفضل دورها ونشاطها يكتسب المجتمع البورجوازي سماه النهائية ويصبح قادراً على الحياة والاستمرار .

ومما له دلالته ان هذه المشكلات تسوى ، في البنى الاجتماعية الدّوْلية والبيروقراطية ، باجراءات قانونيــة مفصلة وبغيرها من التدابير الادارية . وهذه البنى تحرم الشغيلة ، لطبيعتها بالذات ، من حق تسوية هذه المشكلات بأنفسهم ، وتنقل هذا الحق الى جهاز الدولة . والحال ان جهاز الدولة يتدخل في جميع القرارات ، ويحدد حتى أجرة كل عامل . وفي مثل هذه العلاقات ، يجب ان انكون القيــادة كلية العلم ، قادرة على تسوية كل شيء على أحسن الوجوه . وأولئك الذين يحتجون لأن مصالحهم تضررت بقرار الرئيس ، توجه اليهم تهمة عدم الانضباط . وبالتالي تتوجب « إعادة تربيتهم » او اعتقالهم .

وما يميز ايضاً هذه العلاقات هو ان الحزب السياسي (الذي كان فيالبداية القوة الايديولوجية والسياسية المكلفة بتحديد المبادىء الأساسية التي يتوجب على الطبقة العاملة بكاملها ان تناضل في اطارها وعلى اساسها لحمــاية النظام الاجتماعي وتطويره) يتحول الى حزب بيروقراطي : فالكلمة الاولى تصبح لقوة الجهاز لا لقوة الأفكار والخط السيامي المتبنى من قبل الشغيلة بحرية . كما تبرز بصورة محتمة الظاهرة التالية : تداخل جهاز الحزب وجهــاز الدولة وامتزاجها في جهاز سلطة أوحد . وهذه بالأصل احــدى السمات الاساسية المميزة للأنظمة البيروقراطية والدّوْلية .

أما في النظام الاجتماعي اليوغوسلافي ، فإن المشكلات التي من هذا النوع تسوى من قبل المنتجين المباشرين، من قبل الشغيلة ، من خلال عملهم المباشر، على جميع مستويات التنظيم الاجتماعي وفي جميع قطاعات الحياة الاجتماعية . انه عمل واعٍ يقوم به المنتجون المباشرون الأحرار ، من خلال الاجهزة التي ينتخبونها بحرية . والحال ان هذا العمل يجب ان يعتبر عملاً سياسياً ، لأن المشكلات تصبح من تلقاء نفسها مشكلات سياسية بعد ان كانت الى عهد قريب مشكلات ادارية .

* * *

قد يبدو من المستغرب ، لكن للوهلة الاولى فقط ، ان نلاحظ ان مرحلة متابعة وتعميق التحويل الاشتراكي قد اثارت عدداً من المشكلات التي تنطرح الآن تحت مظهرها السياسي ايضاً . والواقع ان هذا ليس عيباً في نظام التسيير الذاتي . فنحن بتحريرنا المبادهة الاجتماعية على اساس الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج ، قد حررنا المجتمع من الأطر الضيقة للتسيير الاداري المركزي الذي كان يخفي المشكلات السياسية ويبسط الحياة الاجتماعية حارماً إياها من الاندفاعة الديناميكية القادرة على معانقة جميع مظاهرها . وبإقامة مجتمعنا على اسس جديدة (وبخاصة فيما يتعلق بعلاقات الانتاج) ، مزقنا ذلك القناع الاداري الذي كان يخفي ويخنق التناقضات والمشكلات ، بدلاً من ان يحلها بالتدريج وبالانسجام مع التطور الاشتراكي ومنظوراته . وعلاوة على ذلك لا يمكن حل هذه المشكلات ، على اساس العلاقات الجديدة ، بمعايير ادارية وقانونية حتى لو أريد ذلك . ولهذا فإن جميع الذين يحاولون ، في مجتمعنا الراهن ، ان يحلوا هذه المشكلات بمناهج ادارية وبيروقراطية ، يظهرون بمظهر السخفاء الذين تجاوزهم التطور . لكن هؤلاء الاشخاص انفسهم سيظهرون في نظام بيروقراطي مناضلين واعين ، دقيقين ، قديرين .

واكثر من ذلك : ان المعايير الادارية والقانونية التي سيتوجب على مجتمعنا ان يلجأ الى استخدامها طالما ان هناك انتاجاً بضاعياً ونظام تعويض قائماً على مبـــدأ « لكل حسب عمله » ، تكتسب هي نفسها طابعاً جديداً ، طابعاً اشتراكياً . فهـــذه المعايير تهدف اكثر فأكثر الى توجيه النشاط الاجتماعي للافراد ولأجهزة التسيير الذاتي . كما انهـا تحدد النسب الاقتصادية العامة التي يمكن للمجتمع ان يتطور في اطارها على الصعيد الاقتصادي ، وتحدد ايضاً المعايير الاجتماعية والقانونية العـــامة التي هي بمثابة توصية للأجهزة المستقلة بنفسها . اما فيما يتعلق بالتسوية اليومية والعينية للمشكلات الاجتماعية ، فإن مركز الثقل ينتقل الى اجهزة التسيير الذاتي ، الى مجموعة العمل والكومونة ، والى سائر الخلايا المستقلة ذاتياً لتشارك المواطنين . ومن هنا كانت كثافة الحياة السياسية في خلايا المجتمع الاساسية . ومن هنـــا ايضاً كانت ضرورة وجود منظمات تكون بمثابة تنظيم سياسي واجتماعي ذاتي للعمال .

ومن هـــذه الزاوية نستطيع ان نفهم دور ومكان النقابات ، والاتحاد الاشتراكي للشعب العامل ، وغيرهـا من المنظمات الاجتماعية والسياسية ، وفي مقدمتها رابطة الشيوعيين التي هي المنظمة السياسية والايديولوجية والقيادية .

* * *

ان حياتنا الاجتماعية كما لاحظنا تتطلب وجود منظمات سياسية واجتماعية ، وتحتم استخلاص المعنى السياسي للمشكلات الاجتماعية وتسويتها داخل المنظمات السياسية . وآنئـذ تطرح مسألة المستوى ، أي مسألة معرفة ما المشكلات التي هي من اختصاص الاجهزة الدنيا ومـــا المشكلات التي من اختصاص الاجهزة العليا لمختلف المنظمات السياسية والاجتماعية .

ان علاقاتنا الاجتماعية قائمة بصورة تنبجس معها معظم المشكلات السياسية والاجتماعية من خلايا المجتمع الاساسية ، اي من مجموعة العمل ومن الكومونة .

وهذه المشكلات انمـــا يجب ويمكن ان تسوى على مستوى القاعدة قبل كل شيء . وهـــذه هي الماهية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لديموقراطيتنـــا المباشرة . والنظام الاقتصادي والاجتماعي القائم على الدخل الشخصي للشغيل يتطلب ذلك بصورة محتمة وموضوعية . ولهـــذا فلا مفر ، نظراً الى طبيعة نظامنا الاجتماعي بالذات ، من ان تسوى المشكلات السياسية هي ايضاً في اطار الاجهزة السياسية للكومونة ، وذلك بصورة متعاظمة باستمرار ، في حين ان عدد المشكلات التي يمكن ويجب ان تحل في اطار الاجهزة السياسية والاجتماعية المركزية يتناقص ويستمر في التناقص .

وبتعبير آخر ، ان حق اتخاذ القرارات المتعلقة بالحياة السياسيـــة للشغيلة وتوجيه هذه الحياة ينتقل بصورة متعاظمـــة باستمرار الى الاجهزة السياسية الدنيا ، وذلك بالتناسب مع تطور الديموقراطية المباشرة ولامركزية الوظائف الاقتصادية وغـــير الاقتصادية ونقل مسؤوليـــة القرارات الى اجهزة المجتمع الدنيـــا . وهـــذه ظاهرة تشكل ، عند التحليل الاخير ، جزءاً لا يتجزأ من الصيرورة التي نسميها تطور الديموقراطية المبـــاشرة او تطور التسيير الذاتي للشغيلة ، او تطور « تلاشي الدولة » اذا اردنا ان نستخدم تعبيراً نظرياً ومجرداً . ان تبدل طبيعة علاقاتنـــا الاجتماعيـــة لا يترافق بتبدل في مضمون المشكلات السياسية والاجتماعية فحسب، بل يترافق ايضاً بتغير في المسؤوليات وفي دور ومكان مختلف المنظمات السياسية والاجتماعية . وهدف كل هـــذه التغييرات هو تحويل هذه الاجهزة الى اجهزة ديموقراطية ولامركزية. والعمل على نقل حق اتخاذ القرارات بصدد المسائل السياسية والاجتماعية الى الاجهزة الاساسية والمباشرة للشغيلة .

* * *

ان تطورنا يتقدم في اتجاه معاكس للاتجاه الذي يسير فيه عدد من بلدان الشرق والغرب على حد سواء .

ففي بلدان الشرق الاوروبي نرى ان النظام المهيمن هو نظام اداري للتسيير الاقتصادي وبنية اجتماعية توجه فيها الحياة كلها من نقطة مركزية . وفي مثل هذه البنية الاجتماعية تسوى المسائل الاجتماعية (بقدر ما يمكن ان تتبدى في اهاب مسائل سياسية) في المركز وبدءاً من المركز قبل كل شيء . والواقع ان المسائل السياسية تتبدى، في مثل هذه البنية الاجتماعية ، كمسائل ادارية وتسوى على هذا الاساس . ولا وجود في مثل هذا المجتمع إلا لعلاقات تبعية ، والنزاعات تولد عندما لا ينفذ القسم التابع من المجتمع ما قرره الرؤساء على اساس التسلسل الهرمي. والنتائج المحتمة لمثل هذا الوضع سيطرة المركزية والبيروقراطية بصورة متعاظمة باستمرار في ميدان نشاط الشغيلة السياسي والاجتماعي وفي سائر القطاعات .

وتتبدى المشكلات السياسية والاجتماعية وتسوى في انظمة رأسمالية الدولة التي نجدها في البلدان الغربية بصورة مغايرة لما يجري عندنا . ففي تلك الانظمة ايضاً تتوطد بنية اجتماعية قائمة على مركزية النشاط الاقتصادي وعلى تعزيز الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية لجهاز الدولة المركزي . ومن هنا تأخذ مشكلات المجتمع السياسية شكلا مركزياً وتتبدى كمشكلات تهتم بها الاجهزة المركزية للاحزاب السياسية. اذن فمن طبيعة منطق التطور في الغرب ، وعلى اساس الازمة العامة للرأسمالية ، أن يتقدم المجتمع اكثر فأكثر نحو رأسمالية الدولة ، اي نحو تعزيز وظيفة اجهزة الدولة المركزية ووظيفة الفئات القيادية من بيروقراطية الاحزاب السياسية .

وبناء على التعديلات الجذرية التي ادخلناها على علاقات الانتاج وبتطويرنا نظام التسيير الذاتي لوسائل الانتاج الاجتماعية ، خلقنا قاعدة مغايرة واعطينا اتجاهاً مغايراً للحياة ولتطور المجتمع ، او بتعبير ادق لإعادة انتاجه . ان حياة المجتمع الاقتصادية تنتج على نطاق متعاظم باستمرار وعلى اساس مترسخ ومتوطد باستمرار، انساناً متعاظم الحرية باستمرار ، يوجه الشؤون الاجتماعية

والسياسية ، ويعطي حياتــه ، بصورة مباشرة اكثر فأكثر ، مضموناً اشتراكياً. ان النشاط الاقتصادي ينتج من جديد، على نطاق متسع باستمرار لا رأس المـال والرأسمالية ، ولا البيروقراطية والنزعة البيروقراطية ، بـل المجالس العمالية والكومونات . كما اننا نشهد ، بالتوازي مـع ذلك ، ولادة علاقات سياسية واجتماعية حرة اكثر فأكثر بين البشر سواء أفي حياة الشغيل المباشرة ام في المجلس العمالي ام في الكومونة . وهكذا تنطرح مـن جديد ضرورة النظر الى هــذه المشكلات من مظاهرها الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية ، وضرورة حلها في المنظمات التي تضم الشغيلة مباشرة والتي ينتجون ويحيون فيها،وقبل كل شيء في منظماتهم السياسية والاجتماعية. ومن هنا فـإن المجتمع حين يعيد انتاج نفسه ، يعيد ايضاً انتاج مبادهة الشغيل وحاجاته العامة على نطاق أوسع . وعلى هذا فـإن المهم بالنسبة الى المنظمات السياسية والاجتماعية الاساسية ليس تطبيق قرارات وتدابير اتخذتها الاجهزة العليا ، ولا الدعاية لهــذه القرارات والتدابير . ان المهمة الرئيسية والصعبة لهــذه الاجهزة هي ان تتخذ بنفسها القرارات بصدد مشكلات سياسية بالغة التعقيد وبالغة الدقـة وان تجد بنفسها اشكال ومناهج تطبيق قراراتها . وغني عن القول أن عليها ان تتقيد بالمبادىء العامـة وبالخطوط الموجهة التي ترسمها الاجهزة والمنظمات العليا .

* * *

على صعيد « ازالة البيروقراطية » وتطوير الديموقراطية المباشرة ، بلغنا الحد الذي يصبح في وسع المجتمع معـه ان يطور ، بصورة محتمـة اصلاً ، علاقات ديموقراطية وحرة اكثر فأكثر تتضاءل امكانية تنظيمها بتدابير ادارية وتنظيمية لا غير . والمهم في هذا الوضع الجديد بالنسبـة الى تقدم المجتمع نحو الاشتراكية بوجه خـاص ، ان نعرف كيف نوجـه التطورات والحركات والظاهرات السياسية والاجتماعية التي ستغني الحيـاة الاجتماعية اكثر فأكثر

دوماً . وبعبارة اخرى ، ان الشيء الذي تتعاظم اهميته باستمرار بالنسبة الى توجيـــه الحياة الاجتماعيـــة هو ان نعرف كيف نقيّم الطبيعـــة السياسية والاجتماعيـــة لمختلف الظاهرات التي ستتجلى في الحيـــاة ، وان نعرف كيف نعطي، على اساس هذا التقييم،اجوبة للأسئلة ، وان نحدد التدابير الضرورية. وهذه التدابير هي هنا تدابير سياسية قبل كل شيء . وعلى المنظمات السياسية والاجتماعية على مختلف المستويات ان تؤدي هذه المهمة وتلعب هذا الدور .

وبالطبع هذا لا يعني ان علينـا ان نمتنع عن النضـــال ضد التظاهرات المباشرة للنزعة البيروقراطية او للنزعة الفوضوية البورجوازية الصغيرة. لكن هذا النضال المباشر لن يكون ناجعـاً الا اذا نجحنـــا في ان نوجه كما ينبغي الاحداث والتطورات السياسية والاجتماعية .

والعمل السياسي والاجتماعي يجب ان تكون مهمتــه وغايته إنشاء المعايير والمقاييس السياسية والاجتماعية التي سيتطور على اساسها نشاط المناضلين من اجل الاشتراكية وجميع الشغيلة على حد سواء . وهدف هذا النشاط يجب ان يكون ايضاً إنشاء المعايير السياسية – والاخلاقية التي سيتطور على اساسهـا نشاط كل شغيل . والمعايير العـامة والقوانين التي تنص عليها خطتنا السنوية وخطتنا البعيدة المدى على سبيل المثال ليست كافية للنشاط الاقتصادي . إذ لا بد في النشاط الاقتصادي العيني من إنشاء معايير خاصة لمعرفة ما هو ممكن وما هو غير ممكن ، ومـــا هو مسموح وما هو غير مسموح ، على مستوى المجلس العمالي والكومونة والمحافظة والجمهورية الشعبية واتحاد الجمهوريات . وهذه القاعدة تنطبق على جميع المجالات . وبقدر ما سننجح ، بفضل نشاط المنظمات السياسية والاجتماعية ، في وضع معايير وقواعد السلوك التخصيصية لكل مجال من مجالات الحياة الاجتماعية ، ستتمكن من متابعة إزالة الطابع البيروقراطي عن العلاقات الاجتماعية . وكلما ازلنا الطابع البيروقراطي عن العلاقات الاجتماعية وحولناهـا الى علاقات ديموقراطية ، سواء أعلى الصعيد

الاقتصادي ام في سائر قطاعات الحياة الاجتماعية ، انطرحت ضرورة انشاء المعايير والخطوط السياسية والاجتماعية التي سيتطور على اساسها نشاط كل شغيل ، ضمن اطار المنظمات السياسية والاجتماعية وبفضل نشاطها .

وهذا كله يتطلب من المناضلين الواعين من اجل الاشتراكية ان يعالجوا المشكلات من زاوية سياسية قبل كل شيء .

ان علينا ان نتغلب على بعض مظاهر عدم الاهتمام بالسياسة ، تلك المظاهر الناجمة عن نشاطنا وعن تطورنا بالشكل الذي تما به حتى الآن . وبالفعل ، لقد تركز هذا النشاط حتى الآن على عمل اداري وتنظيمي في الاقتصاد ، وفي الخدمات العامة ، وفي عمل المنظمات النقابية والحزبية الخ. وكانت النتيجة تكوين العديد من القادة الاقتصاديين القادرين والماهرين، والعديد من المنظمين والاداريين المتمرسين في اجهزة الدولة، والعديد من المنظمين المتمرسين في الحزب والنقابات الخ . لكن كان من نتيجة هذا ايضاً ظهور نوع من الاهتمام بالمهنة وحدها ، او بتعبير ادق ظهور نوع من عدم الاهتمام بالسياسة . ولقد كان كل شيء يجري كما لو ان توجيه القضايا السياسية والاجتماعية هو من اختصاص هيئة اخرى ، من اختصاص اشخاص مختصين في هذه المواضيع.

ان تطورنا يتطلب ان نتجاوز هذه المرحلة . وما من ريب في ان الافراد او المنظمات الذين سيتخلفون في هذا الميدان ، سيبقون متخلفين طوال تطورهم .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

آذار ١٩٥٩

أنسنة العمل والتسيير الذاتي العمالي

رودي سوبيك

اتهامات كثيرة توجه الى نظام التسيير الذاتي العمالي ، منها انه « يضعف دكتاتورية البروليتاريا » وانه « يقوم على مبـــدأ البرودونية » وانه « يسيء تقدير دور الطليعـة العمالية في بناء الاشتراكية » وانـه « يخضع الاقتصاد من جديد لقانون العرض والطلب » و « للمزاحمـة البورجوازية » ويولد « ميولاً محلية انانية مناهضة لوحدة الاقتصـاد الاشتراكي » ، وانه بكلمة واحـــدة « تحريف للمذهب الماركسي – اللينيني » . ونستطيع ان نجد خلاصة لهـذه الاتهامات في مقال أ. رومیانتسیف : « الواقـع الاشتراكي ونظريات الرفيق كاردلي[1] » .

ان مقال رومیانتسیف لا يزيد معرفتنا بالواقع الاشتراكي قيد أنملة . وانها لمعجزة بالاصل ان يكون قـادراً على زيادة معرفتنـا نظراً الى ان العلوم الاجتماعيـــة الاساسيـة ، كعلم الاجـــتماع التجريبي وعلم النفس الاجتماعي والانطروبولوجيا الثقافية ، ما تزال مجهولة في الاتحاد السوفياتي . والحق ان مآخذ رومیانتسیف على التسيير الذاتي تتلخص في مأخـذين : فهو يزعم اولاً ان التسيير الذاتي يضعف دكتاتورية البروليتاريا ، وانه يعـاكس ثانياً تخطيط اقتصاد اشتراكي موحد .

---

(١) مقال نشر في مجلة « كومونيست » السوفياتية عام ١٩٥٦ .

ونحن لن نتطرق هنا الى المظهر السياسي للتسيير الذاتي العمالي باعتباره عامل دقرطة اشتراكية للمجتمع . انما سنتكلم على الاخص عن اهميته فيما يتعلق بأنسنة وضع العامل في الانتاج وعلاقات الانتاج ، وبالرغم من ان هذا المظهر لا ينفصل عن المظهر الأول . ذلك انه كما ان الميول البيروقراطية والدولية[1] في تسيير الاقتصاد هي بمثابة عقبة في وجه حقوق الانسان الاجتماعية ، كذلك فان التسيير الذاتي العمالي يعني دقرطة العلاقات الاجتماعية. ان رومیانتسیف يعتبر ان تسيير الاقتصاد هو من اختصاص « الدولة البروليتارية » وحدها . ويقول : « ان توجيه الاقتصاد بدلالة الحاجات الموضوعية لتطور حياة المجتمع المادية ، لا يمكن ان يتم الا باسم الطبقة العاملة وبتفويض منها وبواسطة الدولة البروليتارية » . والدولة تقوم من حيث المبدأ على مركزية جميع الوظائف الاجتماعية . فمن المفهوم اذن ان يلح الرأي المعاكس للرأي المذكور على لامركزية هذه الوظائف الى حد ما ، وعلى توطيد القاعدة الاجتماعية تحت شكل مجالس عمالية وكومونات ، وعلى زيادة دور المواطنين بهدف تحرير القوى الاشتراكية داخل المجتمع .

لقد سبق لماركس في مؤلفات شبابه ان اكد ان احدى مميزات « الحياد البيروقراطي » هي الا يرى في العلاقات الاجتماعية « الانسان العيني » ، انما « الانسان المجرد » فقط ، الا يرى الانسان بصفاته الفردية ومصالحه الفردية ، انما فقط الانسان بمصالحه « العامة » الشكلية و « وعيه العام » . ومن عادة البيروقراطيين ان يحددوا العلاقات الاجتماعية من زاوية « المصالح العامة » او من زاوية « مصالح الدولة » وحدها ، متعامين كل التعامي عن « المصالح الفردية » والمواقف البشرية الواقعية . وقد بين ماركس ان مثل هذه العقلية

---

(١) من الدولة لا من الدول كما هو شائع .

« المترجم »

تفصل « الرأس » عن « الجسم » ، وتسلسل الدولة عن الجماهير ، وان ديالكتيك التنظيم الاجتماعي يجب ان يسير باتجاه تقارب ديالكتيكي بين المصالح العامة والمصالح الفردية ، اي باتجاه تحرير العوامل الاجتماعية والعوامل الفردية في حياة المجتمع السياسية ، ولا سيا في حياته الاقتصادية .

ولهذا يتوجب علينا في كل مرة نصادف فيها مفاهيم بيرواقراطية - دولية تحب ان تستخدم تعبير وحجة « المصلحة العامة » (سواء أفسرت هذه المصلحة تفسيراً اشتراكياً أم رأسمالياً) ، يتوجب علينا كماركسيين ان نلفت الانتباه الى لحظتين اساسيتين من الديموقراطية الاشتراكية :

أ - الصلة الوثيقة بين الوعي الاجتماعي وبين العلاقات الاجتماعية العينية ، المباشرة ، التي تمتد من العلاقات الفردية الى العلاقات الاكثر عمومية ، عملاً بقول ماركس : « علينا ان نحذر قبل كل شيء من ان يتوطد المجتمع من جديد كتجريد ازاء الفرد » . وهذا التجريد هو كل « مصلحة عامة » لا يستطيع العامل ان يتحقق في الممارسة الاجتماعية من انها مصلحته الخاصة ايضاً .

ب - الصلة الوثيقة بين وعي العامل ومسؤوليته وبين دوره الواقعي في عملية الانتاج .

أنسنة العمل : مهمة مباشرة للثورة الاشتراكية

لن تكون الطبقة العاملة عامل التحرير العام للانسان ، اذا لم تحررْ ، في الوقت الذي تقضي فيه على التناحرات الطبقية والاستغلال ، من بعض اشكال « عبودية العمل » ، ومن خضوعه لتقسيم العمل ولعلاقات الانتاج . ولهذا حدد ماركس في « نقد برنامج الغوتا » هدف المجتمع الشيوعي بما يلي : « في

المرحلة العليا من المجتمــع الشيوعي ، حين سيختفي خضوع الفرد العبودي لتقسيم العمل ويختفي معه التناقض بين العمل الفكري والعمل اليدوي، وحين سيصبح العمـــل لا وسيلة للحياة فحسب ، بل اول اول حاجة من حاجات الوجود ، وحين ستزداد قوى الانتاج نتيجة تطور الفرد في جميـع الاتجاهات، وحين ستتدفق جميع ينابيـع الثروة الجماعية بغزارة ، آنذاك فقط سيتم تجاوز الافق الضيق للحقوق البورجوازية وسيستطيع المجتمع ان يكتب على رايته : من كل حسب طاقاته ، ولكل حسب حاجاته » .

وبالرغم من ان ماركس يضع إلغاء تقسيم العمل بين فكري ويدوي في المرحلة العليـا من المجتمع الشيوعي (كان سيقبل اليوم بلا شك امام التطور العظيم لقوى الانتاج بأن يضع هذه الامكانية في مراحل تاريخية اقرب زمناً)، إلا أن ما له دلالته هو ملاحظته التي اكدتها الابحاث البسيكولوجية الحديثة والتي تنص على ان تطور الفرد المتكامل يساعد على تطور قوى الانتاج . ذلك انه بالرغم من ان تقسيم العمـــل ، وبالتالي الاختصاص ، شرط لازم لتطور القوى المنتجة ، إلا انه قـد لوحظ ان انتاجية العامل تنخفض حين يتجاوز هذا التقسيم حدوداً معينة . وهذا ينطبق على العمل الفكري والعمل اليدوي على حد سواء . ان التخصص المبالغ فيه يضعف طاقة الانسان الانتاجية .

بيـد ان المشكلة ليست مشكلة مستقبل بعيد . فهي مطروحة من الآن. وقد عاد اليها ماركس في « رأس المـال » حين قال : « انها مسألة حياة أو موت مسألة استبدال الفرد المجزأ بالفرد الكامل التطور الذي لن تكون النشاطات الاجتماعية بالنسبة اليه سوى اشكال متتابعة من نشاطه الخاص » . ان ماركس يؤكد انه يستحيل على الانسان ان يصبح انساناً متكاملاً اذا ما ظل ينجز شكلاً واحداً من اشكال العمل ، ولا سيا في الصناعة . ان نشاط الانسان يجب ألا يقتصر على البرد، بل يجب ان يمتد الى جميـع اعمال الورشة، والى نشاط ادارة المصنع ، والى النشاط النقـــابي ، والى الرابطة الثقافية ،

والى النادي الرياضي ، علاوة على مختلف المنظمات السياسية . ولا حاجة بنا الى الاشارة الى ان هذه مهام مباشرة تنطرح على الطبقة العاملة ، وعليها ان تحلها في ظل الرأسمالية كما في ظل الاشتراكية ، حيثما أتيحت لها الامكانيات، آخذة بعين الاعتبار الشروط العامة للتطور الاقتصادي ، اي القوى المـــادية التي تملكها في اللحظة التاريخية المحددة .

ان أنسنة العمل ليست مهمة مرحـلة محددة من مراحـل البناء الاشتراكي للمجتمع . وهـــذه الأنسنة لا تكمن في توفير شروط عمل مادية موضوعية مناسبة للعامل فحسب ، بل تكمن ايضاً ، وعلى الاخص ، في تحقيق الشروط الذاتية ، اي علاقات تكون اكثر انسانية وتعزز يومياً ومباشرة وعي العمال الاشتراكي . وليست المسألة مسألة مذهب انساني ووعي اشتراكي فحسب ، بـــل هي ايضاً مسألة تتعلق بالقوى المنتجة للمجتمع الاشتراكي . واذا كان النظريون البورجوازيون الذين سنستفيد من خبرتهم في هذه الدراسة غير واعين دوماً لدور العلاقات الاشتراكية، إلا انهم يدركون تمام الادراك اهمية المساهمة المباشرة للعمال في الانتاج . وقد اصبحت هذه المشكلة بالغة الحدة في الانتاج الصناعي الكبير المتسلسل، فأصبحت بالتالي مشكلة المجالس العمالية ، وبوجه عـــام مشكلة التسيير الذاتي ، من زاوية انتاجية العمل ، مشكلة ملحة في البلدان الاشتراكية التي حقق فيها الانتاج الصناعي المتسلسل تطوراً .

نتائج تقسيم العمل
في الانتاج الصناعي الحديث

منذ بداية الثورة الصناعية حتى يومنا هـــذا ، تطور وضع الانسان في الانتاج باتجاه تقسيم للعمل متزايد باستمرار ، وتخصص متعـاظم باستمرار ، وتجزئة للعمل متنامية باستمرار . وأحدُ شكل من اشكال تقسيم العمل هذا

هو الانتاج « المجزأ » .

ان الانتاج المجزأ يعني من الزاوية التكنولوجية تبسيطاً لمجرى العمليات، وايقاعاً موحداً لعدد كبير من المنتجين ، وتوزيعاً صارماً لحركات العمل ورقابة مشددة عليها .

ومن الزاوية البسيكولوجية يعني العمل المجزأ « العمل الذي يتكرر ، الذي يربط العامل بجزء محدد بدقة من الانتاج الشامل، والذي يضطر العامل الى ان يتقيد بإيقاعه ، وهو ايقاع جماعي . انه عمل يساهم فيه العامل بصفته عضواً في فريق » (انظر ج. فريدمان) .

ان لدينا كما نرى اربع لحظات اساسية : العمل المكرر ، العمل الجزئي ، الايقاع القسري والايقاع الجماعي. فما النتائج البسيكولوجية لمثل هذا العمل ؟ اذا كان الانسان يصبو بطبيعته الى التنوع والحرية الفردية ، فليس من الصعب ان نجد الجواب .

ففيما يتعلق بالعمل المتكرر ، العمل الرتيب ، العمل الجزئي ، اثبتت ابحاث بسيكولوجية شتى ان العمل المجزأ يضر جسمياً ونفسياً بالعديد من العمال، لأنه يتطلب تحريك عدد محدد من العضلات ونشاطاً موحداً مكرراً . كما بين البسيكولوجي الصناعي السويسري ، ل . والتر ، انه اذا كان الايقاع القسري يناقض الايقاع الطبيعي الفطري في الانسان ، فإن العامل ينهك نفسياً وجسمياً بسرعة اكبر بكثير ، ويصاب بعصابات مبكرة ، وتزداد عنده نسبة حوادث العمل .

واذا كان العمال يسعون في البداية الى تجنب العمل المجزأ ، فهذا دليل على انه يناقض الطبيعة الانسانية . لكننا نلاحظ بعد مرور مدة الزمن ان العمال يهدأ روعهم ، وانهم يبقون في نفس المكان خمس بل عشر سنوات . لماذا ؟

لأن العمـــل المجزأ يجرد الانسان من « رغبة المجازفة » ، ومن القدرة على البحث عن وظيفة اخرى او على تعلم اشياء جديدة خارج نطاق زمن العمل . ويخيل الينا ان هذا العمل اللاشخصي يضعف المبادهة ، وينيم الانسان ويبلده .

يقول هـ . فورد في سيرته الذاتية : « إن معظم العمال يبحثون عن عمل لا يتطلب جهداً عضلياً كبيراً . لكنهم يبحثون قبل كل شيء عن عمل لا يرغمهم على التفكير » . ان مقاومة العمال الأولية تثبت ان هذه الملاحظة خاطئة ، لكن من الصحيح مع الأسف ان العمال يفقدون ، تحت تأثير العمل المجزأ والرتيب ، حس المبادهة والقدرة الخلاقة ازاء العمل . وهذه النتائج لا تعود الى العمل المجزأ وحده ، بل بصورة عامة الى كل تقسيم للعمل مغالى فيه . ولهـذا فإن ملاحظة درايري القائلة ان العمـل الذي « يفصل الفكر عن التنفيذ يتناسب وحالة من الحضارة لا ينتمي فيها البشر الى نمط فكري طموح » هي اتهـام موجه ضد الحضارة الصناعية الحديثة . والاتجاهات التكنولوجية والبيروقراطية التي تريد ان تعهـد بمهام التخطيط الاقتصادي الى حلقة ضيقة من « الأدمغة المتفوقة » مستبعدة جماهير المنتجين الواسعة ، تشجع تبليـد العمال النفسي و « قتل الفكر » فيهم . وهل ثمة داعٍ بعد هذا لندهش من أن الجماهير العمالية في البلدان الرأسمالية تلجأ الى الوسائل الفظة لتذهب عن نفسها السأم ، وتبحث عن النسيان في الكحول وفي الاخلاق الجنسية الفظة ، او في احلام اليقظة الصوفية والدينية ؟

ما السبيل الى تجنب نتائج العمل الرتيب والمجزأ ؟

لقد درس علماء النفس الوسائل التي تجعل العمل المجزأ محتملاً ، والتي توفر المناعة ضد آثاره الضارة على العضوية والفكر الانسانيين . وهـذه هي

خلاصة أبحاثهم :

١ً – يجب توفير شروط عمل لطيفة ومحببة على قدر الامكان (الانارة ، التهوية ، الألوان ، تنظيم وقفة العامل الخ ...)

٢ً – تطبيق نظام تبديل مراكز العمل بحيث ينتقل العامل خلال يوم واحد من عمل جزئي الى آخر . وبهذه الطريقة يصبح العمل أبعث على الاهتمام ، وتتضاءل امكانية الملل ، ويتاح للفكر مجال اكبر للعمل .

٣ً – استبعاد الاعمال التي تتطلب توتراً كبيراً وايجاد ايقاع للعمل يتلاءم وصفات العامل النفسية والفيزيولوجية .

٤ً – توفير يد عاملة احتياطية لتحل محل العامل في كل مرة يريد فيها ان يترك العمل الجزأ حتى لا يشعر شعور من يعمل في الاشغال الشاقة الاجبارية .

٥ً – يجب ان يصبح العمل الجزأ اوتوماتيكياً وسهلاً كما هو عمل الغزل بالنسبة الى النساء اللواتي يثرثرن ويفكرن بشيء آخر وهن يغزلن . وعلى هذا ، ينبغي ألا يتطلب العمل الجزأ رقابة على الحركات ، وتركيزاً للفكر على نشاط محدد . بل يجب ان يكون العامل حراً بما فيه الكفاية فكرياً حتى يستطيع في آن واحد ان يتتبع سير الانتاج ، ويتحادث مع رفاقه ، ويفكر بشيء آخر .

٦ً – يرى روب ان مركز العمل يجب ان يسمح للعامل بأن يرى بعينيه مجمل عملية الانتاج ، وهذا يعني ان الورشات يجب ان تبنى بطريقة يستطيع معها العامل ان يرى بنظرة واحدة كل مكان العمل ، وان يساهم في عمل رفاقه ، وان يشعر بأن جهده وجهودهم مشتركة . وحاجته الى الخلق ، التي لا يستطيع العمل الجزأ ان يلبيها ، ستجد تلبيتها في رؤية الجهد المشترك .

٧ً – يجب الا يكون العامل معزولاً في مركز عمله، بل يجب ان يكون على تماس مع سائر العمال، او ان يشعر بحضور الوسط الاجتماعي عن طريق الراديو او الموسيقى الخ... ان مردود العمل يتعلق ايضاً بالعلاقات الاجتماعية الطيبة بين العمال وبالجو الاجتماعي الذي يسود العمل.

الوعي المهني والمجموعة العمالية

كان مصدر « فرح العمل » لدى العامل اليدوي او الصانع حريتهما في تصور النتاج، وتحقيق هذا التصور، وبالتالي مسؤوليتهما الشخصية فيما يتعلق بالنجاح او الاخفاق. وكان مثل ذلك العمل يتطلب بالضرورة وعي الهدف والمبادهة والالتزام، وبكلمة واحدة اللذة المبدعة. لكن هذا كله تبخر مع العمل المجزأ في شروط الانتاج الرأسمالي او البيروقراطي المتسلسل هرمياً. ولهذا يتوجب على العامل الحديث، كيما يشعر باللذة اثناء عمله، ان يبحث عن تعويض عن المسرات الشخصية البائدة، وان يبحث عنه على صعيد اوسع، الصعيد الجماعي. اذن فمن الضروري ان يرتفع العامل الى مستوى من الوعي الجماعي يسمح له بالمساهمة ايجابياً في تسيير الانتاج. وهذه المساهمة هي في الشروط الراهنة الوسيلة الوحيدة للفوز من جديد بما خسره، اقصد وعيه بأنه ذات، بأنه صاحب جهد خلاق. وبعبارة اخرى، من الضروري ان تخلق الصناعة الحديثة علاقات انتاج في المصنع تسمح للعامل بأن يصبح واعياً كل الوعي لمساهمته الايجابية في حياة مجموعة العمل.

ومن المفيد ان نلاحظ ان بعض علماء النفس، ولا سيما ممثلي مدرسة شيكاغو، وارنر، غاودنر، بارنار، وايت، يرون ان احدى النتائج السلبية للتصنيع في الشروط الرأسمالية هي فقدان الاحساس بالمساهمة في عمل مشترك. وليست « الروابط العاطفية » التي كانت سائدة في « الايام القديمة السعيدة »

بين ارباب العمل ومساعديهم هي وحدها التي تبخرت ، بل تبخر ايضاً الشعور بالمسؤولية فيما يتعلق بكمية الانتاج ونوعيته ، ذلك الشعور الذي كان ما يزال موجوداً في الورشات الصغيرة ايام المصانع البدائية . ان العامل يشعر اليوم اكثر من الماضي بأنه عضو غفل ، لا شخصي ، في الهيئة المنتجة ، وبأنه لم يعد يتحمل اي مسؤولية في العمل الذي يؤديه ، نظراً الى انه جرد من كل مبادهة في تخطيط العمل وتنظيمه، وما عاد يشارك في اخطار المبيع وتوزيع فضل القيمة . لقد فقد العمال منذ زمن بعيد كل وهم عن سهولة التقدم ، وما عادوا يؤمنون بأن « الاشرار منهم يعاقبون ، والاخيار يكافأون » . ان المزاحمة والانانية السائدتين في المجتمع البورجوازي لا تشجعانهم . ولهذا يوصي علماء النفس المذكورون آنفاً باتخاذ بعض تدابير ذات طابع اشتراكي ، كتكوين لجان عمالية تابعة للمصنع تتمتع ببعض الحقوق فيما يتعلق بتنظيم العمل في الورشات وباتخاذ القرارات بصدد المكافآت وترفيع العمال الخ . بل انهم يطالبون بتحويل العمال الى « مساهمين » في المصنع . لكن هذه الحلول، بالرغم من طابعها الاشتراكي ، تطبق في النظام الرأسمالي على اساس ابوي ، اي بهدف رجعي . بيد انه ينبغي ان نلاحظ ان بعض المشاريع الرأسمالية فهمت اهمية تثقيف وتربية وعي المساهمة المشتركة في نشاط المشروع .

واهمية المساهمة المباشرة للعمال في الانتاج قد اكدتها ابحاث اخرى عن العلاقات في مجموعات العمل . فلو درسنا تنظيم مشروع من المشاريع من زاوية تكنوقراطية او بيروقراطية صرف ، لبدا لنا هذا التنظيم كسلسلة من وظائف متسلسلة تبدأ بالمدير والادارة وتنتهي عند قاعدة الهرم بالعمال العاديين وهذا التنظيم للوظائف يمكن ان يبدو خالياً من العيب من وجهة النظر الشكلية . لكن وراء هذا النظام الشكلي نجد في المصنع نظاماً آخر من علاقات اقل منظورية واقل شكلية ، تتوطد بين العمال ، بين العمال ورؤساء الورديات، وتلعب فيها الدور الرئيسي الطاقات الفردية والمواقف والتصورات.

وهذه العلاقات لا تعبر عن نفسها دوماً بصورة شكلية . فهي تتوكد بشكل خاص حيثما وجد تعارض في المصالح بـين الادارة والعمال ، إما لأسباب طبقية ، وإما بسبب نظام التسيير التعسفي . وفي هـذه الحال ، تصبح المنازعات محتمة ، إمـا بشكل مكشوف عن طريق الاضرابات على سبيل المثال ، وإمـا بشكل مقنع فتعبر عن نفسها بـ « المقاومة السلبية » والعمل البطيء واللامبالاة . وواضح ان تنظيماً حسناً للانتاج لا يمكن ان يقوم فقط على تنظيم شكلي حسن للمنشأة ، بل لا بد ان يكون هناك انسجام بين هذا التنظيم الخارجي المحض وبين التنظيم الداخلي .

لم يعـد هناك احد اليوم ينكر اهمية التأثيرات الاجتماعية والعقائدية على الانتاج . وهكذا انخفض الانتاج في الولايات المتحدة الاميركية بـين عامي ١٩٤١ و١٩٤٦ بنسبة ٥٥ ٪ في الصناعة التحويلية الكبيرة وبنسبة ٣٧ ٪ في مصانع فورد و٣٤ ٪ في مصانع جنرال موتورز . فما اسباب ذلـك ، ان التحاليل التي أجريت تبين ان هـذا الانخفاض يعود بنسبة ٤٣ ٪ الى اسباب الانتاج الخارجية (سوء التنظيم ، نقص المواد الاولية ، الخ ..) في حـين ان ٥٧ ٪ من هذا الانخفاض يعود سببه الى « تناقص مجهود العامل » ، ذلك ان القليلين من العمال يعملون على قدر طاقاتهم . وعلى هذا ، وكما يلاحظ د. كاتز وهـ. هايمـن ، « تؤدي الانتاجية المنخفضة الى انحطاط المعنويات ، ويؤدي انحطاط المعنويات في العمل الى انخفاض الانتاجية » .

وقد اثبت روتلسبرجر وديكسون في التجارب التي قاما بهـا في مصانع « وسترن الكتريك كومباني » عام ١٩٣٢ ان العلاقات الاجتماعية بـين فئة معينة من العمال (رئيس وردية ودود ، حرية المحادثة ، علاقات رفاقية خارج العمل ، الخ ...) قد زادت الانتاجية بنسبة ١٥ ٪ ، في حين ان رفع أجور فئـة اخرى من العمال لم يزد الانتاج سوى بنسبة ١٢ ٪ . لكن عندما يتحد العاملان معاً : العلاقات الاجتماعية الحسنة ورفـع الاجور ، تزداد الانتاجية

بنسبة ٣٠ ٪ .

يلاحظ ريفيلي ووينغتون ان الكثيرين من اصحاب المنشآت يؤكدون ان عمالهم يحبون الرتابة ويرفضون المهام المتنوعة التي تتطلب مسؤولية . وهذا في غالب الاحيان صحيح ، لكن هـذا ايضاً أخطر عيب في الصناعة الحديثة . والحقيقة اننا نقف هنا امـــام حلقة مفرغة كاذبة : فجهـد صانعي الآلات ينصب على تخفيض النشاط الفكري في العمل ، الشيء الذي يزيـد في عطالة العامل . لكن هذه العطالة لا تستفحل نتيجة لطبيعة العمل بالذات بقدر ما تستفحل نتيجة لعلاقات العمل التي تقتل لدى العامل كل رغبـــة في المبادهة وتحمل المسؤولية . ان العامل يشعر بأنه عاجز عن تقرير اي شيء كان في المنشآت الكبيرة التي تلغي فرديته . انـــه يقول في نفسه وقد سلم أمره : « افعلوا ما يحلو لكم . فأنا لن اتدخل في شؤونكم . وجميع طاقاتي ، وجميع مطامحي ، سأضعها في حياتي الخاصة » . وعلى هـــذا ، فالصناعة الحديثة ، بشكلها الرأسمالي او البيروقراطي ، تشجع على انقسام وجـود الانسان الى وجود « عام » ووجود « خاص » ، وهذا ما سبق لماركس أن اعتبره احد العوامل الرئيسية في استلاب انسانية الانسان في المجتمع البورجوازي .

ان الدواء الوحيد ضد هذه الأدواء هو دمج العامل بقدر الامكان ، بوعيه ومسؤوليته ومصالحه ، بنشاط جهـاز المصنع ، واطلاق مجال المساهمة امامه بقدر الامكان في حياة هذا الجهاز بحيث يوحد بين مصالحه والمصالح المشتركة . ان الابحاث الاجتماعية والنفسية (سواء أفي المنشآت المؤممة التابعـة للدولة ام في المنشآت الدَّوْلية — الاشتراكية) قـد أظهرت التأثير الحاسم الذي يلعبه العاملان التاليان في علاقات الانتاج : ضرورة مساهمة العمـــال الواعية في الانتاج ، وضرورة تحقيق الانسجام بين علاقات العمـال الفردية وبين تنظيم العمل وتسيير المنشأة . ولقـد اصبحت اهمية « العامل البشري » في الانتاج جلية واضحة لا ينكرها حتى الرأسماليون .

دور المجالس العمالية

من كل ما قلنـاه عن العلاقات في الانتاج الصناعي الحديث ، يتضح بجلاء ان علاقات الانتاج هي في الوقت نفسه شكل من اشكال القوة المنتجة ، وهذا ما سبق لماركس ان اكده . وهـذا يعني انه يتوجب تنظيم علاقات الانتاج بصورة تنسجم ومتطلبات الطبيعة الاجتماعية للانسان ، كما يتوجب ايضاً اخذ امكانياته الجسدية بعين الاعتبار . ولقـد رأينا ان مساهمة العمال في عملية الانتاج أمر تمليه من جهة اولى الحاجات الاقتصادية الصرف ، وتمليه من الجهة الثانية حاجات الطبيعة الاجتماعية والانسانية ، والحاجة الى خلق مناخ اجتماعي مناسب في مجموعات العمل .

والواقع ان المؤلفين المحدثين ، المنطلقين من وجهات نظر متباينة ، ينتهون الى نفس النتيجة التي انتهى اليهـا جورج فريدمان ، ألا وهي وجوب أنسنة العمـل الصناعي والتوكيد على مظاهره الفكرية والمعنوية والاجتماعية . فمن الواجب اقامة رقابة نفسية – فيزيولوجية على العمـل في جميع المنشآت والورشات ، وتأمين مساهمة واعية اكثر فأكثر للعمال في تدابير التقنين التكنيكي ، وإفساح المجال امامهم لإبداء الرأي في مسائل الترفيع حتى يكونوا على قناعة كاملة بأن الترفيعات تتم حسب استحقاقات الفرد الواقعية ، وإتاحة الفرصة امام اعداد متعاظمة منهم لمعرفة طبيعة اعمالهم الجزئية ، والاكثار من تبديل مراكز العمل في كل مكان ، وحيثما يرغب العمال وتسمح الظروف بذلك ، وتدعيم المصلحة المتبادلة بين العمال والجهـاز بحيث يصبح العمل ، حتى المجزأ منه ، مثيراً لاهتمام كل عامل بسبب الرباط الذي يربطه بجهـاز العمل ، فيشعر بأنه عضو كامل الحقوق مادياً ومعنوياً في هذا الجهاز . لكن هـذه المنظورات ، كما يستنتج فريدمان ، تفترض تبديلات اقتصادية واجتماعية هامة .

وليس من الصعب ان نفهم ان المجالس العمالية هي وحدهـا القـادرة على تحقيق أنسنة العمل هذه على اساس التسيير العمالي لإنتـاج المنشأة وبالانسجام مع مصالح المجتمع قاطبة . والمهام التي تنطرح على المجـالس العمالية ، ومن هذه الزاوية ، عديدة . مهـــام ذات طابع تكنولوجي وتنظيمي واداري واجتماعي . وهي :

– المساهمة في التنظيم العقلي للعمل .

– المساهمة في القرارات المتعلقة بأجور المستخدمين وترفيعهم .

– المساهمة في القرارات المتعلقة بالانتاج في مظهره الاقتصادي والتجاري، وفي توزيع الأرباح ، وفي القرارات المتعلقة بالتراكم والتوظيفات الخ .

– الاهتمام بمسائل التكوين المهني للعمال والمستخدمين .

– الاهتمام بمسائل العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل باعتبار ان هذه المسائل لها علاقة بخلق « جو اجتماعي » معين في المنشأة .

وعلى المجالس العمالية ان تجد لجميع هذه المسائل حلولاً تخلق لدى العمال فعلياً، لا شكلياً فحسب ، وعي المساهمة ايجابياً في الانتـاج وفي تنظيم العلاقـــات الاجتماعية وعلاقات العمل داخل مجموعة العمل . وعلى هـذا فيجب ان يخلق الاساس المادي والاجتماعي الذي سيطور لدى العمال الوعي الاشتراكي في شكله الأولي . واذا لم تحقق هذه الاشكال الاشتراكية الاساسية استحال الانتقـال الى اشكال أعلى ، ذلـــك لأن الوعي الاشتراكي لا يمكن ان يتطور تطوراً منسجماً اذا لم يجر التوفيق بين المصالح الشخصية والمصالح الجماعية في هيئات الانتـاج ، واذا لم يتحقق الانسجام بين مصالح هيئات الانتـاج وبين مصالح المجتمع في مجموعه .

ومـا تقدم هو أحد الشروط الرئيسية المسبقـة لمنع المجتمع « من طرح نفسه كتجريد في وجه الفرد » ، وحتى لا تبدو « المصلحة العامة » غريبة عن

المصلحة « الفردية » ، وحتى لا يضيع الناس في صيغ علمية كاذبة عن طبيعة الاشتراكية والعلاقات الاشتراكية ، صيغ هي في الواقع بمثابة تضليل . ذلك ان تحرر الانسان كما يقول ماركس : «لا يتحقق اذا لم يعترف بقواه وينظمها على اساس انها قوى اجتماعية،واذا لم يكف عن معارضة نفسه بالقوة الاجتماعية تحت مظهرها كقوة سياسية » . وبعبارة اخرى ، ان التحرر لا يتحقق اذا كان العامل برغم ، في الوقت الذي ينـاشَد فيه « وعيه الاشتراكي » ، على القبول بما يعتبره استلاباً لطبيعته الاجتماعية ولحاجاته الى خلق العلاقـات الاجتماعية بنفسه مباشرة ، اي عندمـا تكون نقطة الانطلاق في بنـاء الاشتراكية والديموقراطية الاشتراكية من السماء ، اي من مصلحة الدولة ، لا من الارض ، اي من التسيير الذاتي العمالي .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »
تشرين الأول ١٩٥٧



المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع

زوران ڤيداكوفيتش

لا شك في ان مشاريعنا الاقتصادية متخلفة ، من حيث المستوى العام لتنظيمها ، عن مشاريع البلدان المتطورة صناعياً في اوروبا واميركا الشمالية. ومن مهمتنا نحن ان ندرس التنظيم الحديث لمشاريع البلدان المتطورة صناعياً، وان نتبنى ونطبق المنجزات الايجابية في مجال تنظيم العمل . ونحن ما نزال نجد في العديد من مشاريعنا اشكالاً بالية من تنظيم الانتاج والعمل . وهناك كثير من الوظائف الهامة تشكو من نقص التطور ، بل هي غير موجودة اصلاً، وبدونها لا يمكننا الكلام عن تنظيم حديث . وفي العديد من المشاريع ما تزال تهيمن روح الصناعة اليدوية ، وما يزال هناك نقص ملحوظ في تطور بعض الوظائف كالتخطيط وتهيئة العمل ومراقبة الانتاج وتدقيقه . وقد ادى تطبيق مبدأ اللامركزية على التسيير الاقتصادي ، ثم الاستقلال الذاتي الشامل الذي حصلت عليه المشاريع ، ادى في بعض الحالات الى التخلي عن اشكال وطرائق التنظيم التي طبقت في المرحلة السابقة ، الأمر الذي سبب انخفاضاً جزئياً ومؤقتاً في المستوى العام لتنظيم بعض المشاريع .

بيد اننا نستطيع ان نلاحظ في الاعوام الاخيرة تبدلات ايجابية هامة في هذا المجال . فأجهزة التسيير العمالية وادارات المشاريع الفنية تهتم اكثر فأكثر بمشكلات التنظيم ، وتدرس منجزات البلدان المتطورة صناعياً ، وتخلق مراكز خاصة للتثقيف .

ان دراسة المنجزات الايجابية وليدة التطور الصناعي العـــام وتمثلها لا يشكلان سوى عنصر واحد من مهمتنا . وبالفعل ان مهمتنا هذه تتطلب ان ننشىء ونتمثل ونطبق مبادىء واشكالاً ومناهج عينية في التنظيم متلائمة مع التسيير العمالي للمشاريع ، وقادرة على تحريك وتطوير التسيير الذاتي العمالي . وهاتان المهمتان تشكلان كلاً واحداً غير قابل للانفصال . ان علينا ان نضع حداً لتخلفنا فـيما يتعلق بتكنيك التنظيم وان نتبنى بوعي القواعد والمناهج والطرائق وليـــدة التطور التكنولوجي الحديث ومتطلبات السوق المعقدة وبمساعدة الانظمة العلمية الجديدة (علـم التنظيم ، السوسيولوجيا الصناعية ، بسيكولوجيا العمل ، الخ) ؛ لكن من الضروري في الوقت نفسه ان ندرس مشكلات التنظيم العينية في نظـــام التسيير الذاتي العمالي ، وان نستخلص ونصيغ المطلقات الجديدة لتنظيم المشروع المسير ذاتياً من قبل العمال ، وان نوجه نشاط المجالس العمالية نحو مشكلات تنظيم المشروع على اسس جديدة.

ان المطلوب ان نحدد **شكلاً جديداً كلياً لتنظيم المشروع المسير مـن قبل المنتجين المباشرين في اطار اقتصاد اشتراكي** . ومن الممكن ومن الواجب ان تستخدم القواعد والمعايير العامة لتكنيك تنظيم المشاريع التي تعمل في شروط اجتماعية مختلفة كادة في تحديد بعض عناصر التنظيم ، وهذه التجربة يجب ان تعرف وتستخدم بمهارة ومبادهة اكبر مما جرى حتى اليوم. وتكنيك التنظيم هذا ، بالمعنى الضيق للكلمة ، يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار في تنظيم يقوم على اسس مغايرة جوهرياً ، تنظيم يجب ان تكون له بالتـالي بنية نوعية ومميزات جديدة تحددها الشروط الاجتماعية المغايرة .

المسائل الاجتماعية الرئيسية
التي يطرحها تنظيم المشروع

ان تنظيم عدد كبير من مشاريعنا متخلف لا من وجهة النظر التكنيكية

فحسب ، اي بالنسبة الى منجزات التنظيم الصناعي الحديث ، لكن ايضاً وعلى الاخص من وجهة النظر الاجتماعية ، اي بالنسبة الى الدرجة العامة لتطور العلاقات الاجتماعية . والواقع ان تنظيم عدد من المشاريع هو مزيج من تنظيم متقدم او من تنظيم متخلف موروث عن المشاريع الرأسمالية النمط ومن عناصر تنظيمية موروثة عن ايام التسيير الاداري للاقتصاد . كما ان التنظيم المتقدم نسبياً لبعض المشاريع الكبرى لم يتحرر بعد نهائياً من الاشكال والطرائق المتناقضة مع مقتضيات التسيير العمالي .

ان المجالس العمالية هي صاحبة السلطة الآن فيما يتعلق بالتنظيم ، وهي التي تبذل جهدها لتجديده كلياً . والتناقضات بين العلات الاجتماعية الجديدة المتمثلة في حق المنتجين المباشرين في تسيير وسائل الانتاج الاجتماعية وفي المساهمة في توزيع النتاج الاجتماعي، وبين اشكال تنظيم المشاريع الموروثة عن علاقات اجتماعية مغايرة ، تتجلى بصورة مختلفة وتنعكس آثارها في جميع مجالات نشاط المشاريع تقريباً .

ومن بين المظاهر العديدة لهذه التناقضات ، من المناسب ان نميز بوجه خاص ثلاث زمر من المشكلات . واولى هذه الزمر تتعلق بالعلاقات بين آلية التسيير الذاتي الديموقراطية والجهاز الاداري داخل المشروع . والزمرة الثانية تتعلق بالعلاقات بين اجهزة التسيير الذاتي التمثيلية والجهاز الاداري من جهة وبين مجموع المنتجين المباشرين من جهة ثانية . والزمرة الثالثة تتعلق بالعلاقات بين المنتجين المباشرين من خلال وظائف الانتاج وتوزيع النتاج ، وبوجه خاص العلاقات بين فئات المنتجين الذين يمارسون نشاطات خاصة ومنفصلة نسبياً في المشاريع . وبديهي ان هناك ارتباطاً وثيقاً بين هذه المشكلات ، وان المشكلات الرئيسية المتعلقة بتنظيم المشاريع تنعكس آثارها على الزمر الثلاث من العلاقات .

ان طريقة عمل الآلية الديموقراطية للتسيير الذاتي وطريقة عمل جهاز المشاريع الاداري تشكلان مجموعاً وظيفياً واحداً . وبالفعل ، ان الجهاز الاداري هو اداة تنفيذ التسيير الذاتي العمالي ، اداة يجب ان يكون نشاطها موجهاً بصورة تضمن تنفيذ الوظائف الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية للتسيير الذاتي العمالي . وفعالية تنظيم مشروع من المشاريع مرتبطة بدرجة الوحدة التي بلغها عمل التسيير الذاتي العمالي والجهاز الاداري ، وبدرجة تلاؤم الجهاز الاداري مع مهام التسيير الذاتي العمالي . ومن هذه الزاوية يجب ان تتمثل في تنظيم المشروع صفتان اساسيتان : فالجهاز الاداري يجبان يكون قادراً على تمهيد السبيل امام عمل اجهزة التسيير الذاتي العمالي ، والتسيير الذاتي يجب ان يكون قادراً على تأمين رقابة فعالة على الجهاز الاداري .

ان فعالية عمل اجهزة التسيير العمالية تتطلب تهيئة دقيقة لنشاطها من قبل الأجهزة الفنية والجهاز الاداري . وقرارات اجهزة التسيير العمالية يجب ان تكون تركيباً لمبادهة المنتجين المباشرين الديموقراطية وللنشاط الفني المنسق الذي تقوم به الأجهزة الخاصة ، وهو نشاط لا يستهدف الا تمهيد السبيل امام عمل لجان التسيير والمجالس العمالية . وهذان العنصران يندمجان في الوظيفة الاقتصادية – السياسية للأجهزة العمالية وفي نشاطها المعياري والتنظيمي . والنشاط الفني المنهجي الهادف الى تمهيد السبيل امام عمل الأجهزة العمالية يفترض توزيعاً وتنسيقاً دقيقين للوظائف النوعية والدائمة التي يؤديها الجهاز الاداري . وهذه الوظائف تتولاها الأجهزة المكلفة بالتخطيط والتحاليل الاقتصادية واعداد القوانين التنظيمية ، بالاعتماد على اجهزة الخدمات الاحصائية والأجهزة المكلفة بعلاقات العمل والاطارات الخ ...

والحال اننا كثيراً ما نلاحظ في هذا المجال على وجه التحديد ثغرة في تنظيم المشروع . وهذا يعني ان اجهزة التسيير العمالية لا تملك في غالب الأحيان التحاليل الاقتصادية اللازمة ، وبرامج انتاج وخططاً اقتصادية معدة

بصورة منهجية ، ولا المعلومات الفنية والاقتصادية اللازمـة ، ولا مشاريع قرارات مدروسة بعناية ، ولا الدراسات التنظيمية وغيرها من الوثائق الفنية الأخرى التي يجب ان يقوم عليها عمل اجهزة التسيير . ونادرة هي المشاريع التي اكتسبت فيها تهيئة عمل اجهزة التسيير العمالية مكانة واضحة في التنظيم. وهكذا تضطر الأجهزة العمالية في كثير من الأحيان الى اتخـاذ قرارات على اساس مقترحات وتقارير ناقصة ، وتلح الأجهزة الفنيـة الادارية على نواقص هذه القرارات لتخفي تقصيرها .

والمظهر الثاني من العلاقات بين اجهزة التسيير العمالي والجهـاز الاداري مرتبط ارتباطاً وثيقـاً بتنظيم الرقابة في المشروع . فتطبيق سياسة الأجهزة العمالية وتنفيذ قراراتها يتطلبان عملاً منسقاً للآلية الادارية وتنظيماً فعـالاً للرقابة الداخليـة . وكثيراً ما تلاقي المجالس العماليـة صعوبات كبيرة بسبب البطء وعدم الفعالية اللذين تطبق بهما قراراتهـا . وكيفيـات تنفيذ القرارات المتخذة من قبل الأجهزة العمالية الجماعيـة ، ورقابة تنفيذ هـذه القرارات ، والمسؤولية امام الأجهزة العمالية ومجموعات المنتجين ، تشكل عناصر مجهولة في النمط التنظيمي الذي ورثناه . وبالفعل، ان نمط التنظيم هذا يجهل اجهزة الرقابة الداخلية المستقلة عن الأجهزة التنفيذية، تلك الأجهزة التي تراقب عمل اجهزة التنفيذ وانتظام سير الأعمال . وليست المسألة في غالب الأحيان مسألة نقص في تطور هذه الأداة او تلك من ادوات الرقابة ، ولا مسألة اهمـال لقطاع خاص من الرقابـة ، بل هي مسألة تخلف عـام في وظيفـة الرقابة . وحتى عندما تكون وظيفة الرقابة متطورة في الجهاز الاداري ، الا انها غير مرتبطة عضوياً ، في غالب الأحيان ، بالتسيير الذاتي العمالي ، وليس هدفها المباشر وضع القرارات المتخذة من قبل الأجهزة العمالية موضع تنفيذ .

ان اجهزة التسيير العمالية ، المحرومة من الرقابة المنظمة التي يجب ان تتولاها اجهزة فنية غـير متحيزة ، عاجزة في غالب الاحيان عن ممارسة

سلطاتها الادارية ممارسة فعالة . وهذا الوضع يضعف الى حد كبير مسؤوليتها الاجتماعية . والعلاقات بين الآلية الديموقراطية والجهاز الاداري تتعكر نتيجة لعدم وجود تنظيم في مجال الرقابة الداخلية . بل ان هذا الوضع قد يؤدي احياناً الى انعزال الآلية الديموقراطية وشل بعض وظائفها . واذا لم يسد هذا النقص ، واذا لم تصبح الرقابة الداخلية اداة فعالة في يد التسيير الذاتي العمالي ، فإن الآلية الديموقراطية لن تندمج اندماجاً كاملاً في نظام تنظيم المشروع .

والعلاقات بين اجهزة التسيير الذاتي العمالي التمثيلية ومجموعة العمل ، والعلاقات بين الجهاز الاداري والمنتجين المباشرين تتعلق هي ايضاً ، الى حد كبير ، بتنظيم المشروع . وهذا الارتباط مزدوج ، ويعمل في اتجاهين . فمن جهة اولى يؤثر تنظيم العمل على موقف المنتجين الذاتي من المشروع ومن اهداف التسيير الذاتي العمالي ؛ فحتى يزيد اهتمام المنتج بالمهام العامة لمجموعة العمل ، يجب ان يبرز تنظيم العمل الدور الفردي لكل منتج . ومن جهة ثانية ، تتطلب المساهمة المباشرة لمجموعة العمل في تسيير المشروع توطيد بعض اشكال تنظيم التسيير المباشر ، وتحقيق الانسجام بين مضمون هذه الاشكال وبين تنظيم المشروع .

والمشكلات المتعلقة بالدور الايجابي للمنتجين في العمل تهم ايضاً منظمي العمل في المشاريع ذات الانظمة الاجتماعية التي لم يحصل فيها المنتجون على حق التسيير . فرغبةً في زيادة انتاجية العمل ، يستثار اهتمام المنتجين بتنظيم العمل في مجموعه . لكن مدى هذه الاستثارة محدود بالضرورة لأن المنتجين إن هم إلا عمال مأجورون . وفي شروط التسيير الذاتي العمالي تنطرح هذه المشكلة بطريقة جديدة وبإمكانيات اكبر بما لا يقاس . ان تنظيم العمل يحدد وضع المنتج المباشر في العمل ، ويشرط الى حد كبير تطور المبادهة والوعي الاجتماعي لدى العمال بصفتهم شغيلة يتولون وظائف التسيير .

ان الاهتمام الذاتي للمنتج بالمساهمة في تسيير المشروع يزداد كلما توطد الدور الايجابي للعمال في عملية الانتاج واغتنت معارفهم الشخصية ومهارتهم وكثرت المحرضات المادية الفردية واتسعت الامكانيات المتاحة لهم لإظهار مبادهتهم وتوسيع حقل تأثيرهم في العمل . وهـذا الاهتمام يضعف عندما تصطدم شخصية الشغيل بتضييقات وعندما تكون المبادهة محدودة ، وعندما يكون العمال اخيراً مقيدين بآليـة عمياء يستحيل عليهم فيها ان يؤكدوا دورهم الفردي . ولهذا فإن تنظيم العمل في نظامنا يؤدي وظائف خاصة . فتنظيم العمل ، بتطويره الطاقات الفردية ومبادهة العامـل واستقلاله الذاتي ، يفسح المجال امام تفتح وعيه الاجتماعي وتوطيد مسؤولياته . وهذا كلـه يتطلب ايجـاد تنظيم للعمل ملائم ، ومناهج في الادارة وعلاقات اقتصادية واشكال تنظيمية تضمن مساهمة الشغيلة المباشرة في تسيير المشاريـع .

ان مساهمة مجموعة العمل المباشرة في التسيير تتطلب تنظيماً متيناً ونشاطاً كبيراً للمجلس العمالي وللجنة التسيير . ومسؤوليات المجلس العمالي امام مجموعة العمل لا يمكن ان تتدعم إلا اذا تدعمت مسؤوليات الجهـاز الاداري امام المجلس العمالي ، وللوصول الى هذا الهدف لا بد من ايجاد تنظيم فعال للرقابة الداخلية . والمجلس العمالي لا يستطيع ان يوسع مناهج التسيير الديمقراطية من استشارات دائمـة للعمال واجتماعات عمالية واستفتاءات واستقصاءات الخ ، إلا اذا كان يقبض على جميع روافع الآلية الادارية ، وإلا اذا كانت تتوافر لديه امكانية تأمين التهيئة اللازمة لفعـالية المناقشات الديمقراطية ، وتأمين دراسة واستخدام ملاحظات العمال ومقترحاتهم ، والا اذا كان قادراً ، بواسطة الجهـاز الاداري ، على تأمين الأجوبة والتفسيرات اللازمة في الوقت المناسب بحيث تؤخذ جميع مبادهات المنتجين بعين الاعتبار .

ان تخلف تنظيم المشروع عن تطور العلاقات الاجتماعية وعن حاجات هذا التطور يتجلى بوجه خاص في المنظمات الاقتصادية الكبيرة . ان اقتصاداً

اشتراكياً متطوراً لا بد ان يميل الى مركزة وسائل الانتاج والى خلق منظمات اقتصادية كبيرة مركبة ، قوية اقتصادياً ومعقدة البنية ، تتاح فيهـــا للقوى المنتجة إمكانيات توسع وازدهار لا مثيل لهـا . وفي المنظمات القوية اقتصادياً يتوطد الدور المستقل للتسيير الذاتي العمالي في السياسة الاقتصادية بسرعة اكبر وبصورة اكمل ، ويتكون جهاز اجتماعي قوي يقدم اطارات واسعة لتطور العلاقات الاجتماعية الجديدة . وفي هـذه المنظمات الاجتماعيـة والاقتصادية يمكن ان تستغل على أحسن الوجوه الامكانيات الموضوعية لتطوير القوى المنتجة اذا كانت آلية التسيير الديموقراطية وتنظيم المشروع الملحق بها قادرين على تحريك مبادهة كتلة المنتجين، وعلى إثارة اهتمام كل زمرة منتجة بنتائج عملها ، وعلى اقامة علاقات اقتصادية بـين الزمر المنتجة منسجمة وأدوارها في التقسيم الداخلي للعمل ، وعلى تدعيم الاستقلال الذاتي وحس المسؤوليات لدى مجموعات العمل التي تقوم بنشاطات خاصة ازاء نتائج عملها . وانما في هـذه الحالة فقط يتجلى في أتم صوره الدور الاجتماعي التقدمي لمركزة وسائل الانتاج.والحال ان هذا يستلزم ادخال تعديلات عميقة على تنظيم المشروع ، وتحقيق مبـــدأ لامركزية التسيير ، وتقرير مناهج اكثر مرونة في ادارة العمل ، وايجاد نظام اكثر تعقيداً في العلاقات بين اجهزة التسيير والادارة، وتوفير اشكال نوعية في التخطيط والمحاسبة الاقتصادية وتوزيع الموارد .

وكلما توطد استقلال المجالس العمالية الاقتصادي الذاتي وترسخ وضعهـا القـــانوني ، تجلت بوضوح اكثر الثغرات والاختلالات في تنظيم المشروع . وخلال المرحلة الأولية من تطور تسيير المنتجين الذاتي في الاقتصـاد ، كانت سلطات المجالس العمالية خاضعة بالضرورة لتقييدات عديدة ، وهذا ما كان يعرقل جدياً مبادهتها الاقتصادية . وكانت المنظمات الاقتصادية تملك موارد ضعيفة نسبياً لزيادة المداخيل الفردية والاستهلاك العام واعادة الانتاج الموسع. وكانت المجالس العمالية تتخذ قراراتها من خلال الاطـار الضيق لسلطاتهـا

القانونية ومسؤولياتها الاقتصادية ، وبذلك لم يكن عملها يتطلب في غالب الأحيان استعدادات خاصة ولا دراسات خاصة . وكانت قرارات المجالس العمالية الاقتصادية – السياسية خاضعة للعديد من الشكليات التي وجهت اليها انتقادات صحيحة لكن التي كانت تشكل ، الى حد ما ، ضمانة لتأتي تلك القرارات منسجمة مع مصالح المشروع والمجتمع .

وقد تبدل هذا الوضع ، وهو لا يكف عن التغير . فقدتوسع مجال المبادهة الاقتصادية امام المجالس العمالية . واصبح جزء كبير نسبياً من التراكم الاجتماعي تحت تصرف اجهزة التسيير الذاتي التي بات واجباً عليها ان تتولى عدة وظائف كانت تتولاها حتى ذلك الحين الأجهزة الاجتماعية في ميدان التخطيط الاقتصادي، وبوجه خاص في ميدان اعادة الانتاج الموسع . ولإنجاز هذه المهمة يتوجب على المنظمات الاقتصادية ان تدمج رؤوس اموالها وأن توحد العديد من الوظائف باللجوء الى الروابط المهنية . ان المجالس العمالية تتحمل من الآن فصاعداً مسؤوليات اجتماعية اكبر في السياسة الاقتصادية ، وستزداد مهام التسيير تعقيداً باستمرار . وبدءاً من هنا يتجلى اختلال التنظيم بكل قوته : تخلف وظيفة التحليل والدراسة ، والتخطيط ، والاحصاء ، والرقابة . ولا يعود في الامكان تجاهل تغرات التنظيم . فالبرامج الاقتصادية الطويلة الأمد تستلزم تهيئة دقيقة . وحساب تكوين الدخل الصافي يتطلب تحاليل اقتصادية واسعة وموضوعية معاً . كما ان آلية التسيير الحر للموارد ولوسائل الانتاج تتطلب رقابة منظمة . وتسيير القضايا المشتركة يقتضي ادارة فعالة وسهراً دائماً من اجهزة التسيير العمالية .

بعض التناقضات الداخلية في المشاريع

ان التناقضات بين العلاقات الاجتماعية التي تولد وتتطور في مشروع من

المشاريع وبين اشكال التنظيم الراهنة ليست إلا مظهراً خاصاً من تناقضات أعم واشمل ، تناقضات المجتمع خلال فترة الانتقال .

وكما ان اشكال التنظيم القديم للدولة يمكن ان تصبح،في النظام الاشتراكي، حصناً حقيقياً للنزعة البيروقراطية الدولية ، كذلك فإن اشكال التنظيم المتخلف في الوحدات الاجتماعية الاساسية يمكن ان تصبح ، وتصبح فعلياً ، ملجأ للميول البيروقراطية والتكنوقراطية . ونستطيع ان نتكلم، بمعنى ما ، عن هجرة النزعة البيروقراطية التي تحاول ، بعد اختفاء الشروط المادية والشكلية لولادتها في جهاز الدولة ، ان تتمركز في الوحدات الاجتماعية الاساسية ، وان تغتصب بالتالي جزءاً من السلطة التي يمارسها المنتجون المباشرون على وسائل الانتاج . وواضح انه كلما كانت النزعة البيروقراطية الدَوْلية ضعيفة ، وكلما كان النشاط الديموقراطي الموجه من قبل القوى الاجتماعية الواعية قوياً ، تضاءلت فرص نجاح النزعة البيروقراطية .

ان العديد من الظاهرات التي تبطىء تطور العلاقات الاجتماعية في المشروع ليست إلا تظاهرات خارجية للميول البيروقراطية الموجودة داخل المشروع. وهكذا تتجلى تصورات وميول بيروقراطية في التشوهات التي تصيب العلاقات بين آلية التسيير الذاتي الديموقراطية وبين جهاز المشروع الاداري ، وفي المحاولات التي تبذل لفصل وعزل هذا الجهاز عن الآلية الديموقراطية للتملص من الالتزامات تجاه الاجهزة العمالية ولإلغاء فعالية رقابة هذه الاجهزة .

والاختلالات التي تطرأ على العلاقات بين اجهزة التسيير العمالية وكتلة المنتجين هي من عمل الميول البيروقراطية اكثر منها ظاهرات بيروقراطية في حد ذاتها . وهذه الاختلالات لا يرجع سببها الى ان ممثلي العمال المنتخبين في المجالس العمالية وفي لجان التسيير ينفصلون عن سائر المنتجين ، او الى انهم

يحققون ارباحاً مادية اكبر ويتمتعون بامتيازات اخرى – لأن مثل هـذه الظاهرات نادرة بسبب بنية ووضع الاجهزة العمالية ، واهميتها ثانوية تماماً – انما يرجع سبب هـذه الاختلالات الى ان الآلية الديموقراطية ، التي لم تنجح بعد في ترسيخ جذور عميقة بما فيه الكفاية في تنظيم المشاريع، والتي لم تفرض بعد هيبتها على الجهاز الاداري ، لا تملك امكانية التعبير عـن ارادة مجموعة العمل وتكون روابطها مـع مجموعة العمل ضعيفة . وكلما ازداد انفصال الاجهزة العمالية عـن مجموعات العمل ، تضاءلت قدرتها على الإمساك بزمام تسيير المشاريع .

والمنابع الاجتماعية للميول البيروقراطية في المشاريع متماثـلة في جوهرها مع المنابع الاجتماعية للنزعة البيروقراطية الدولية . وعـلاوة على المنابع الموضوعية التي تتمثل بالدرجة الاولى في تطور القوى المنتجة وفي تنظيم العمل الذي يحدده هـذا التطور ، وفي يوم عمل المنتج ، وفي سائر الشروط العامـة للانتاج وتوزيع النتاج ، وهي منابع تفرض الى حد ما تقييدات وتضييقات موضوعية على ممارسة المنتجين لسلطتهم في الانتـاج والتوزيـع ، اقول علاوة على هـذه المنابع الموضوعية يجب ان نشير الى تأثير العوامل الذاتية كنشاط البشر الذين ينتمون في تصوراتهم الاخلاقية الى الماضي ، وتربية الطبقة العاملة ومعارفها الفنية والادارية والاقتصادية والسياسية الناقصة، ومحاولات استغلال المناصب القيادية في تنظيم العمل لتأمين ارباح مادية غـير مبررة وامتيازات الخ ... ان التقدم الاقتصادي والثقافي والسياسي العام للطبقة العاملة سيضيق ولا بد ، تدريجياً ، حقل تأثـير الميول البيروقراطية في المشاريع . لكن لا بد ان نسلط الضوء على المكانة التي يحتلها تنظيم العمل في هذا التطور . فكما انه مـا امكن ان يخاض نضال فعال ضد النزعة البيروقراطية الدولية إلا بفضل ادخال تعديلات جذرية على تنظيم ومناهج تسيير الأمور العامة حـتى تكون هذه المناهج منسجمة مـع التحولات التي طرأت على ميدان الانتاج

المادي ، كذلك فـإن الطريق المفضي الى خوض نضال فعـال ضد الميول البيروقراطية في المشاريع يمر بالضرورة عبر تعديلات جوهرية في تنظيم هـذه المشاريع . ان تجربة تطور المجتمع تظهر ان اقامة تنظيم ديموقراطي هي الوسيلة الحاسمة في النضال ضد النزعة البيروقراطية .

ان تطوير العناصر الديموقراطية في تنظيم المشروع يعبىء ويوحـد ويدعم القوى الاجتماعية الواعية ، ويكبت في الوقت نفسه ويشل القوى التي تنقض دور المنتجين المباشرين . وهـذا التطوير غير مرتبط بتفتح التسيير الذاتي العمالي فحسب ، بل ايضاً بالنضال ضد المفاهيم المحافظة، واحياناً ضد المقاومة التي تبديها العناصر التكنوقراطية والبيروقراطية تجاه تطوير علاقات جديدة في المشاريع . والتمسك بتنظيم معين يمكن ان يصبح وسيلة بارعـة لتضييق الخناق على التسيير الذاتي العمالي وخنقه . وفي مثل هذه الحال يـتم الاعتراف لفظياً بمزايا التسيير العمالي، بينما توطد في الواقع اسس تنظيم لا يسمح بتطوره وتقويته . وهذا ينطبق بوجه خاص على الرقابة الداخلية بصفتها اداة رئيسية من ادوات التسيير الذاتي العمالي. وعلى هذا فإن اقامة تنظيم ينسجم والعلاقات الاجتماعية الجديدة تبدو وكأنهـا شكل اساسي من اشكال النضال لتوطيد علاقات اجتماعية جديدة في المشروع .

ان التصفية النهائيـة للميول البيروقراطية في المشروع تضمن لا تحقيق التغيرات المطلوبة فحسب، بل ايضاً وعلى المدى الطويل تفتح شخصية المنتج. فالقضاء على التناقض بين العمل الفكري والعمل اليدوي وعلى سائر التناقضات التي تعرقل تطور شخصية المنتج ممكن فقط من خلال منظور تطور التشارك الحر بين المنتجين المباشرين . وهذه التناقضات تتجلى بوجه خاص في تداخل وظيفتين اساسيتين من وظائف المنتجين المباشرين . ففي نظـام التسيير الذاتي العمالي يعيش الذين يساهمون في الانتـاج الاجتماعي شرطاً مزدوجاً : فهم ينفذون مادياً مهام العمل ، ويوجهون في الوقت نفسه هذه العملية ويتصرفون

في النتاج الحاصل . انهم هم الذين يسيرون وسائل الانتاج الاجتماعية بطريقة او اخرى . والعلاقات الاجتماعية في ميدان الانتاج تتطور باتجاه تنسيق هاتين الوظيفتين والقضاء على التناقضات الموجودة بينهما .

ويمكن تصنيف هذه التناقضات في صنفين :

اولاً – التناقضات التي تنبع بالضرورة من شروط الانتاج المادية ومن شروط حياة المنتجين خلال فترة الانتقال ، وكذلك من مستوى المنتجين الثقافي وتربيتهم الاقتصادية وتكوينهم المهني. ان على العامل ، بصفته مسؤولاً عن التسيير ، ان يستخدم وقته ويطور استعداداته بصورة يستطيع معها ان يوجه سير العمل ويتصرف بنتائج هذا العمل على نحو فعال وناجع . بيد ان شروط الانتاج الاجتماعي المادية وشروط العامل المادية والحياتية الخاصة تتطلب من هذا الاخير ان يكرس القسم الاعظم من نشاطه ووقته للانتاج المباشر ، وبالتالي تضيق وتتضاءل الشروط الضرورية لنشاطه في التسيير . ان توسيع التسيير الاجتماعي على اساس قوى الانتاج المتطورة يضمن اعادة انتاج شروط الحياة المادية وشروط عمل المنتجين وتحسينها، بحيث تتكون تدريجياً الشروط اللازمة لاختفاء الفروق بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وبالتالي القضاء على التناقضات بين وظيفتي العامل باعتباره مسيراً ومنتجاً .

لكن علاوة على هذه التناقضات التي تنبع من شروط موضوعية محددة ، هناك تناقضات اخرى بين وظيفتي المنتجين المباشرين تنجم عن الاختلالات الموجودة في تنظيم العمل ، وفي تنظيم التسيير ، وبصورة اعم في تنظيم المشروع . ان العامل مدعو ، بصفته مسيراً ، الى تنمية مبادهته بهدف تحسين الانتاج الاجتماعي والتوزيع ، في حين انه يحال بينه ، بصفته منتجاً ، وبين بذل مبادهته في الانجاز المباشر للمهام التي يتطلبها العمل . ان هاتين الوظيفتين الاجتماعيتين تشكوان من هذا الاختلال . فالتسيير الذاتي مفهوم

اوسع وأرحب من مجرد حـق تحـديد السياسة الاقتصـادية بواسطة الممثلين المنتخبين والمسؤولين . والتسيير الذاتي يشتمل ايضاً على حقوق محددة اخرى، ومنها امكانية المنتجين المـادية والشكلية في استخدام مبـادهتهم في التقسيم الداخلي للعمل ، وذلك اما بصورة افرادية او جماعية .

بيد ان هذا كله يجب ألا يجرنا الى نقض دور الهيبة والانضباط في الانتاج، بل يجب ان يحثنا على العكس على تحديد وتطبيق تنظيم للعمل يحقق الدرجة المطلوبة من الهيبة والانضباط مع إفساحه المجال امام الحد الاقصى من المبادهة الفردية والجماعية ومن مسؤولية المنتجين المباشرين . ان التناقضـات تظهر بمقدار ما يخضع المنتجين لتنظيم في العمل لا تأثيراً فعـالاً لهم عليه ، يطرح نفسه عليهم كنظام غريب لا سلطة لهم عليه ولا نفوذ ، وبمقدار مـا تستبعد اشكال التسيير والادارة مبادهة العمال في مجال تحسين ورقابـة العمل الذي يساهمون فيه مباشرة .

ان التناقضات بين وظائف العمال بصفتهم مسيرين وبصفتهم منتجين تظهر ايضاً حيث لا تمارس بصورة صحيحة وسليمة الوظائف الديموقراطية المتعلقة بتنظيم العلاقات الداخلية وبحماية حقوق العمال ، وحيث لا يلقى العامل الفرد الحماية الكافية من ادوات التسيير الذاتي العمالي ، وحيث تواجه شروط الحياة والعمل والتربيـة والتكامل المهني تخلفـاً بالنسبة الى تطور شروط الانتـاج والتوزيع المادية . ان للعمال الحق ، في مجـال التسيير ، في ان يقرروا بحرية العلاقات المتعلقـة بعملهم المشترك . ومن الواجب ان تكون تحت تصرف المنتجين ، الذين يشتركون في تحديد هذه العلاقات ، جميع الوسائل اللازمـة لتحقيق وحماية هذه العلاقات . واذا ما تضاءلت وانكمشت هذه الامكانيات، نتيجه التشويهات البيروقراطية ، فان حق العمال في ان يقرروا بحرية طبيعة العلاقات داخل المشاريع يفقد جوهره الحي ، ويتشوش مفهوم هذا الحق في وعي المنتج .

وليس من الصعب ان نلاحظ التأثير المتبادل بين هذين الصنفين من العوامل. فتعديل شروط العمل والتسيير يؤدي الى تسارع تحول شروط الانتاج المادية وشروط المنتجين الحياتية . وتعديل شروط الانتاج المادية وشروط المنتجين الحياتية يزيد من قدرة المنتجين على تمثل تنظيم العمل ، وعلى اعتباره شيئاً يخصهم ويعنيهم شخصياً . وواضح ان نتيجة هذا التأثير المتبادل بين العوامل هي الإسراع بتحرير العمل تحريراً كاملاً . ان التصفية النهائية لكل عناصر نظام الأجر تستلزم تنظيماً للتسيير يكون مضموناً فيه الدور الايجابي للمنتجين، تنظيماً لإدارة العمل يحث مبادهة كل منتج ومستوحى من الوعي الاجتماعي للشغيل الذي يمارس التسيير ، تنظيماً عاماً للمشروع يسمح للمنتج المباشر بممارسة وظيفتيه الاثنتين دونما تناقض بينهما ، مع تأمينه له عملياً جميع شروط العمل الحر .

ان التناقضات بين المصالح العامة والمصالح الخاصة تتجلى ايضاً داخل هيئات المنتجين الأساسية . انها تأخذ ، من جهة اولى ، شكل تناقضات بين مصالح مجموعة العمل في مجموعها وبين مصالح المنتجين منظوراً اليهم فردياً في اطار مجموعة العمل ، ومن جهة ثانية شكل تناقضات بين المصالح الخاصة لمجموعة العمل وبين المصالح العامة للمجتمع . وهذه التناقضات لا يمكن ان تحل إلا اذا تم التوفيق بين المصالح وجرى توجيهها في اتجاه مفيد اجتماعياً ، الامر الذي يتطلب اشكالاً اجتماعية محددة .

وفيما يتعلق بالعلاقات داخل المشروع ، فإن تنسيق وربط مصالح مجموعة العمال ومصالح المنتجين منظوراً اليهم فردياً ، وتنسيق وربط جميع هذه المصالح مع مصالح المجتمع في مجموعه ، يفترضان اشكالاً تنظيمية مناسبة يختارها المنتجون بحرية ويحققونها بوعي . واذا ما تجوهلت هذه التناقضات داخل المشروع ، واذا ما فرض استقرار كاذب على تنظيم المشروع عن طريق إنكار المساهمة الفردية للمنتجين في النتائج العامة لنشاط مجموعة العمل ، واذا

ما حددت قاعدة توزيع الدخل الفردي بصورة انتهازية ، فقد يمكن في البداية ان تستفيد المصلحة الظاهرية لـ « وحدة مجموعة العمل » ، لكن عند التحليل الأخير ستضعف ارادة الشغيل الخلاقة ، وسيتشوش وعيه لوحدة المصالح الفردية والمصالح العامة ، وستنشأ اختلالات خطيرة تعرقل تطور العلاقات الاجتماعية . وواضح ان التوفيق بين المصالح ليس هو الوسيلة الصالحة . انما ينبغي ان يجري البحث عن الطريق والحل الحقيقي في الدراسة المعمقة للاقتصاد وتنظيم المشروع بهدف ضمان تطبيق أمين لمبدأ التوزيع الاشتراكي .

ان المصاعب العديدة التي تبرز في العلاقات بين مجموعات العمل وبين الافراد ، ولا سيا بصدد سياسة الأجور ، تنشأ في غالب الاحيان عن اختلال تنظيم المشروع . كذلك فإن الاختلالات الموجودة في تنظيم بعض المشاريع يمكن ان تسبب اضطرابات في العلاقات بين المشاريع ، وفي موقف هذه المشاريع من المجتمع ككل .

ان الاضطرابات في العلاقات بين المشاريع وبين المجتمع تنبع بالدرجة الاولى من عدم تنفيذ الالتزامات تجاه المجتمع ، او من الطريقة القابلة للانتقاد التي تتصرف بها مجموعة العمل بوسائل الانتاج المعهود بها اليها من قبل المجتمع ، او أخيراً من التباين الذي يقوم احياناً بين السياسة الاقتصادية العامة وبين سياسة المشروع الاقتصادية . واسباب هذه التناقضات موضوعية وذاتية معاً. فالاسباب الموضوعية تتعلق بالشروط الاقتصادية العامة وبقوانين الانتاج البضاعي، وتتعلق الاسباب الذاتية، التي لا تقل أهمية ، بحالة الوعي الاجتماعي وحس المسؤوليات الاجتماعية لدى مجموعات العمل . ان حالة الوعي الاجتماعي وحس المسؤوليات الاجتماعية لدى مجموعات العمل تتعلق اولاً وأخيراً بتنظيم المشروع . فالمصالح الأساسية لمجموعة المنتجين تنسجم ومصالح المجتمع ، ووعي هذه المصالح لا يمكن ان يتكون إلا نتيجة لممارسة الوظائف الاقتصادية. ان تنظيماً يحتل فيه المجلس العمالي مركز الصدارة ، وتوضع فيه تحت تصرفه

وسائل رقابة فعالة ، لا بد ان يمارس تأثيراً ايجابياً على العلاقات بين المشروع والمجتمع ، وكذلك بين المشروع وسائر الوحدات الاقتصادية .

واذا ما كفل المجلس العمالي لنفسه رقابة فعالة على عمل الآلية الادارية في جميع قطاعات نشاط المشروع ، واذا ما حدد السياسة الاقتصادية لمشروعه على اساس تحاليل اقتصادية موضوعية ، واذا ما عرف اسباب ونتائج عدم تنفيذ الالتزامات ، واذا ما اتيحت له امكانية وضع قراراته موضع تنفيذ ، فإن مسألة السلوك ازاء الالتزامات الاجتماعية تصبح متعلقة بالمسؤوليات الاجتماعية لمجموعة العمل وأجهزتها . صحيح ان الوعي الاجتماعي لدى مجموعة العمل لا يتكوّن ، حتى في هذه الحالة ، تلقائياً . لكن تكوّنه في هذه الشروط يكون أسرع ومباشراً أكثر . ذلك انه يتم ، في هذه الشروط ، استبعاد تأثير العناصر البيروقراطية التي هي ، في غالب الأحيان ، تسبب الاضطرابات الملاحظة في جميع هذه العلاقات. كما يجري تحديد سياسة المشروع الاقتصادية علناً ، على اساس تحاليل موضوعية ومناقشات ديموقراطية ، ويتم التحقق من نتائجها بالممارسة العملية . والممارسة العملية هي خير معلم لمجموعة العمل، لأنها هي التي تبين لها عند التحليل الأخير ما اذا كانت سياسة المشروع الاقتصادية منسجمة والسياسة الاقتصادية العامة .

دور العلم في تنظيم المشروع

ان المشكلات العملية التي يطرحها تنظيم المشروع تتطلب ايضاحات نظرية كثيرة واسعة . وعلاوة على مساعدة القادة السياسيين ، تحتاج المجالس العمالية الى مساعدة العلم .

ان علم تنظيم المشاريع علم فتي نسبياً . انه نتاج اشكال التصنيع العالية ، وقد اصبح في الاعوام الاخيرة كبير الاثر في زيادة انتاجية العمل . وموضوع

هذا العلم ومناهجه من البحث ونتائجه محدودة كل التحديد في النظام الرأسمالي. ان العلم البورجوازي ، في دراسته شروط التنظيم الضرورية لازدهار القوى المنتجة ، محدود بعلاقات الانتاج الرأسمالية ، وهو في الواقع لا يدرس سوى التدابير والطرائق الهادفة الى تخفيف حدة التناقضات الناشئة عن تلك العلاقات . لقد أثبتت الابحاث العلمية ان العمل المأجور أصبح العقبة الرئيسية أمام التطور التكنيكي - الاقتصادي ، وان المطالبة بمساهمة المنتجين المباشرة في تسيير شؤون الانتاج اصبحت مطلباً ملحاً في عصرنا هذا . والعلم البورجوازي الذي يدرس تنظيم المشروع لا يسوي هذه المشكلة باتجاه مساهمة فعلية للعمال في تسيير الاقتصاد ، بل يبحث في الواقع عن بديل لهذه المساهمة في شتى الطرائق الهادفة الى تشجيع مبادهة المنتجين الفردية .

ان نظامنا يكشف بوضوح كبير كل الطابع المحدود لعلم تنظيم المشروع البورجوازي. ان دراسة المهام الاجتماعية التي تنطرح على صعيد تنظيم المشروع تتطلب توسيع مادة ابحاث هذا العلم ، وتحسين طرائقه في البحث ، بحيث تعالج مشكلات تنظيم المشروع من وجهة نظر اجتماعية وسياسية ايضاً . وهكذا لم يعد موضوع علم تنظيم المشروع يقتصر على دراسة الاشكال العقلانية لاقتصاد المشاريع وعلى دراسة أنسب الطرائق في الادارة بهدف الحصول على الحد الاعلى من النتائج الاقتصادية ، بل اصبح يشتمل ايضاً على دراسة الاشكال التنظيمية والطرائق الاقتصادية في التسيير والادارة بهدف توكيد وتحسين وتطوير العلاقات الاجتماعية الاشتراكية في المشروع . ذلك ان الصلة وثيقة للغاية بين الاقتصاد والعلاقات الاجتماعية . وتطور الاقتصاد يسمح بتوطيد وتطوير علاقات اجتماعية جديدة تصبح بدورها قوة تضمن ازدهار القوى المنتجة في المجتمع .

ان من الضروري ان نوجه الابحاث والدراسات وجهة يمكننا معها ان نظهر الى حيز الوجود نظاماً علمياً لتنظيم المشروع يتناسب ونظام التسيير

الذاتي العمالي ونظام العلاقات الاجتماعية المميزة له . ان خلق الشروط التنظيمية الضرورية لعمل التسيير الذاتي العمالي ولتقدم العلاقات الاجتماعية الاشتراكية داخل التنظيم الاقتصادي يجب ان يكون احد المبادىء الموجهة لعلم تنظيم المشاريع . ولقد اكتفينا في هذا المقال ببيان الهدف الذي يجب ان تضعه هذه الابحاث نصب عينيها .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٨



التعويض في نظام التسيير الذاتي

موما ماركوفيتش

لقـد ألغى نظامنا الاجتماعي – الاقتصادي من حيث المبدأ نظام الأجر وشروط وجوده . وقـد بدأ هذا التطور منذ تأميم وسائل الانتاج وتأكد بوجه خاص في قانون تسيير المنشآت عـام ١٩٥٠ وفي وضع اسس النظام الاقتصادي الجديد عـام ١٩٥٢ . وقانون كانون الاول ١٩٥٧ يحدد طبيعة علاقات العمل القائمة لا على الاستغلال بـل على التعاون والروح الرفاقية : فأعضاء مجموعة العمل متساوون في الحقوق ، وهم لا يتلقون اجراً عن عملهم ، اي ثمناً لقوة عملهم ، بل يساهمون في توزيع الدخل الشخصي الذي هو جزء من دخل المنشأة الذي يحققونه بأنفسهم .

لا ريب في ان تـأميم وسائل الانتاج ، لحظة استلام الطبقة العاملة للحكم وحين تصبح وسائل الانتاج ملكاً للمجتمع، يبدل وضع العمال تبديلاً اساسياً. بيد ان علاقات العمل تظل تحتفظ ، في ظل هـذا النظام ، ببعض صفات نظام الأجر باعتبار ان نظام الانتاج والتوزيع يكون آنذاك اداري الطابع وموجهاً من قبل الدولة . وصحيح ان هذه الدولة هي دولة تقبض فيها الطبقة العاملة على نظام الحكم، إلا انه لا وجود فيها بعد لتشارك المنتجين المباشرين. وانمـا عندما يبدأ المنتجون المباشرون بالمساهمة مباشرة في تسيير الانتاج وتوزيع فائض العمل، تختفي علاقات نظام الأجر . ولهذا فإن تسليم المنشآت

لمجموعات العمل يمثل تغيراً جوهرياً في وضع الطبقة العاملة والمنتجين المباشرين .

ان مساهمة العمال المباشرة في التسيير لا تقتصر على المنشآت . فبواسطة مجالس منتجي الكومونات والمحافظات والجمهوريات واتحاد الجمهوريات ، وهي مجالس منتخبة من قبل المنتجين المباشرين، يساهم هؤلاء في رسم وتبني الخطط الاجتماعية وجميع القرارات المتعلقة بالاقتصاد .

ان نظامنا الاقتصادي قائم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج . لكن المهم في النظام الاقتصادي ليس تشريك وسائل الانتاج الاساسية فحسب، بل ايضاً شكل هذا التشريك . وما يحدد طابع النظام الاقتصادي هو الطريقة التي يدار بها الانتاج الاجتماعي وبواسطة من يدار . « ان التسيير العمالي القائم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج يولد ، في شروط الانتاج البضاعي ، علاقات تسمح بتطبيق مبدأ التعويض « من كل حسب عمله » . وهذا التعويض يتخذ اشكالاً تتناسب ودرجة تطور القوى المنتجة [١] .

ان النظام الاقتصادي ، الذي وضعت أسسه عام ١٩٥٢ ، ثم ادخلت عليه تعديلات ايجابية فيما بعد ، قد أعطى المنشآت استقلالاً ذاتياً اكبر بصدد التعويض : فهي تستطيع ان تعدل اشكال التعويض حسب حاجاتها . وقد سهل هذا خلق قاعدة مادية لتطوير التسيير الذاتي العمالي وحث على زيادة الانتاجية وتسريع التطور الاقتصادي وذلك عبر وضع صعب تميز بالحصار الاقتصادي الذي فرضته بلدان المعسكر الاشتراكي وبالجفاف الذي شكت منه البلاد .

لقد ألغينا شيئاً فشيئاً التضييقات الادارية المتعلقة بتعويضات العمال . ثم

---

(١) برنامج رابطة شيوعي يوغوسلافيا .

نقلنا عام ١٩٥٨ الى منظماتنـا الاقتصادية الحق الاجتماعي في التصرف بالدخل المكتسب ، اي بتوزيعه بين العمل اللازم وفائض العمل .

إن أحد المبادىء الكبيرة لنظامنـا الاقتصادي هو التوزيع حسب العمل المقدم. وهذا المبدأ الاشتراكي لا ينطبق على الافراد فحسب ، بل على مجموعات العمل ايضاً . وقد أمكن لهذا المبدأ ان يتحقق بفضل آلية السوق وكذلك لأن المنتجين يوزعون قيمة النتاج الاجتماعي المتحقق في السوق . ان سوقنـا تسمح ايضاً بأن يتحقق دخل مشروع من المشاريع بصورة مستقلة جزئياً عن انتاجية العمل، في الوقت الذي يستحيل فيه ان يتجاوز التباين حدوداً معينة بفضل تدخـل المجتمع . ولهذا السبب فإن الدخل الذي يحققه مشروع من المشاريع يتنـاسب جزئياً مع العمل ، اي ان مبدأ التوزيع حسب العمل تتقيد به جميع المشاريع بلا استثنـاء ، وهذا ما يحث على التقدم الاجتماعي بالتناسب مع الحاجات وينمي مبادهة مجموعات العمل في النضـال من اجل تحسين الانتاج .

ان لكل عامل حقاً في الدخل الشخصي ، وهـذا الدخل يختلف اختلافاً جوهرياً عن الأجرة القديمة . ان الدخل الشخصي هو جزء من دخل المشروع الذي هو بدوره نتيجة المساهمة الايجابية لكل عامل في النجاح العام للمشروع. والعامل ، باهتمامه بمصلحته المادية الخاصة ، اي باجتهـاده لتحقيق أعلى دخل شخصي ممكن ، يخدم في الوقت نفسه مصالح منشأته ، وبالتالي مصالح المجتمع قاطبة ، باعتبار انه يناضل على هذا النحو من اجل زيادة الانتـاج وازدهار البلاد . والعامل ، باهتمامه بمصالح المنشأة ، وبنضـاله كيما تحقق المنشأة أعلى مستوى ممكن من الانتـاج الخ ... يزيد من دخل المنشأة وفي الوقت نفسه دخله الخاص .

وهكذا فإن المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية يسيران جنباً الى جنب والتناحر بين هاتين المصلحتين يتلاشى . ذلك انه اذا كان من الخطأ والضرر

إنكار وجود المصلحة الخاصة بأي ثمن وتوحيدها بالمصلحة الجماعية ، فإننا نستطيع القول ان تكوين الدخل الشخصي على اساس المبادىء التي عرضناها يقترب اكثر فأكثر من الحياة الاجتماعية التي يتكلم عنها ماركس والتي يتجلى فيها « عمل البشر المتشاركين بحرية ، والفاعلين بوعي ، والمسيطرين على حركتهم الاجتماعية الخاصة [٢] » .

ان المنتجين يقررون الآن بأنفسهم نسبة الدخل ، اي نسبة الارباح الصافية المتحققة خلال السنة الجارية التي ستقتطع وتوضع في صندوق المنشأة (مبالغ التداول اليومي ، مبالغ آلات الانتاج الاساسية ، مبالغ الاحتياطي ومبالغ الاستهلاك المشترك) . كما يقررون المبالغ التي سيوزعونها فيما بينهم كدخول شخصية . وهم بالطبع يقررون ذلك آخذين بعين الاعتبار التوازن الضروري بين الحاجات المباشرة ومنظورات المستقبل . وقد راح العمال يفهمون اكثر فأكثر ان تلبية حاجاتهم الشخصية منوطة بازدهار المشروع : ولهذا فانهم لا يهملون ما يحتاجه المشروع من اعتمادات متباينة الاغراض .

ومما يدل على نضج مجموعات العمل وتفهمها الكبير للوظيفة الخطيرة التي تمارسها انها زادت في عام ١٩٥٩ نسبة الاموال المخصصة لرأسمال المشروع عما كانت عليه عام ١٩٥٨ . واذا ما اعتبرنا الرقم ١٠٠ هو نسبة الحصص المقتطعة من دخل المشروع الصافي عام ١٩٥٨ من اجل رأس مال المشروع من جهة ومن اجل الدخول الشخصية من جهة اخرى ، فان هذه النسبة قد ارتفعت عام ١٩٥٩ الى ١٥١،٦ من الجهة الاولى والى ١٣٣،٩ من الجهة الثانية .

لقد اعطى النظام الجديد لتوزيع الدخل نتائج ممتازة من العام الاول لتطبيقه . وهكذا حققت المنشآت في النصف الاول من عام ١٩٥٩ دخلاً خاماً

---

(٢) : « رأس المال » .

يزيد بنسبة ١٦٪ على الدخل الخام المتحقق في الفترة نفسها من عام ١٩٥٨ ، بينما زاد الدخل الصافي بنسبة ٣٢٪ . وهذا يثبت ان مجموعات العمل اهتمت بتحقيق انتاجية أعلى . وبالطبع ، ان هذا النظام لم يكتمل وما يزال امامنا عمل كثير بشأنه .

وهكذا فإن المنظمات الاقتصادية ، اي مجموعات العمل، تجد نفسها منقادة الى البحث عن احتياطيات داخلية جديدة ، ولا سيما عن طريق زيادة انتاجية العمل وتخفيض تكاليف الانتاج وتحسين التنظيم الخ ... ونظام التعويض يلعب هنا دوراً بالغ الاهمية اذ يثير اهتمام العامل بنجاح المنشأة .

تعويض العمال

ان نظام توزيع الارباح الذي يسمح للمنظمات الاقتصادية بالتصرف بالارباح الصافية ، وبأن تقرر بنفسها ما ستخصصه منها لدخول العمال الشخصية ولصناديقهم المختلفة ، قد خلق وضعاً جديداً فيما يتعلق بتعويض العمال . ان نظام التعويض هذا يجب ان يصبح اساساً لسير افضل للمنشأة ، فيسمح لها بزيادة الانتاجية وعقلنة الانتاج .

اما فيما يتعلق بعناصر نظام التعويضات فإن اهمها هي التالية : ١ً – الدخول الشخصية الدنيا، ٢ً – التعرفة، ٣ً – اشكال الحث والتحريض من مكافآت وجوائز ومعايير ، الخ ...

الدخول الشخصية الدنيا

ان الدخول الشخصية الدنيا هي احد المعايير الرئيسية لتوزيع ارباح المنظمات الاقتصادية . وهذه الدخول هي بمثابة معيار لكمية العمل المحققة من

قبل المنظمة الاقتصادية ومن قبل كل عامل على حدة . والدخول الشخصية الدنيا هي في الواقع ذلك الجزء من دخل المنظمة الاقتصادية الذي لا تدفع عنه المنظمة ضرائب للمجتمع ، والذي هو في الوقت نفسه معيار ستحدد على اساسه الضريبة التي ستدفعها المنظمة عن باقي الدخل .

بيد ان دور الدخول الشخصية الدنيا مزدوج في الوقت الراهن . فهي تعتبر اساساً لتحديد التزامات المشروع تجاه المجتمع ، ولها في الوقت نفسه طابع اجتماعي ، وظيفة حماية ، لأنها الحد الادنى من الدخل الشخصي الذي يضمنه المجتمع للعمال . ولهذا فإن هذا الدخل محدد بقانون اتحادي ، وعلى اساس اسعار ١٩٥٧ مؤقتاً . لكن لا بد ان نشير الى ان تحديد الدخول الشخصية الدنيا يتفاوت من منشأة الى اخرى ، وحتى في المنشآت التابعة لفرع اقتصادي واحد . وقد اتخذت تدابير كثيرة لمعالجة هذا الوضع ، لكن لم يوضع بعد حل نهائي . وبفضل هذه التدابير انتفى التباين الكبير بين مستوى الدخول الشخصية الدنيا في شتى المنظمات الاقتصادية وفي شتى الجمهوريات .

ونستطيع ان نقول بشكل عام ان وضع المنظمات الاقتصادية قد تحسن : فـ ٧٥ ٪ من المنظمات الاقتصادية رفعت مستوى دخولها الشخصية الدنيا ، و١٦ ٪ حافظت على المستوى السابق ، و٩ ٪ فقط خفضته .

وقد كان لتعديل الدخول الشخصية الدنيا أثر ايجابي آخر على المنظمات الاقتصادية : فالدخل الشخصي بمختلف اشكاله لم يعد متعلقاً بالحد الادنى من الدخل كما كانت الحال عام ١٩٥٨ . ان المنظمات الاقتصادية حرة الآن في تنظيم العلاقات الداخلية حسب حاجاتها . والدخول الشخصية الدنيا ما عادت تشكل في اي حال من الاحوال عقبة في وجه المنظمة الاقتصادية ، فهذه المنظمة تستطيع الآن ان تقيم علاقات التعويض التي تناسبها .

ولا نستطيع إلا ان نشير في النهاية الى ان مناقشات كثيرة قامت حول مبدأ الدخول الشخصية الدنيا . فقد قيل انها تجعل العمال يقفون موقف اللامبالي من الانتاج ، وانها لا تحث على رفع الانتاجية المنخفضة . ولهذا السبب اقترحت بعض المنظمات الاقتصادية ان يحدد الحد الادنى من التعويض بالعمل المقدم لا بعدد ساعات العمل . لكن اذا ما قبلنا بهذا الاقتراح ، فلا بد ان نقبل ايضاً بتحديد مقاييس موحدة لمعايير العمل . والحال ان التجربة اثبتت ان هذا مستحيل . ولهذا تركت المنظمات الاقتصادية مهمة تحديد المعايير آخذة كل منها بعين الاعتبار وضعها الخاص. واذا ما حددت الدخول الشخصية الدنيا بالعمل المقدم، أفسح المجال من جديد امام التدخلات الادارية المتعلقة بالقيمة الواقعية للمعايير .

ان كل منظمة اقتصادية معنية بزيادة الانتاجية ، وهي التي تقع عليها بالدرجة الاولى مهمة تقرير هذه المسائل، آخذة بعين الاعتبار التدابير المتخذة من قبل المجتمع في هذا الميدان . ان العمال الذين لا يعطون نتائج حسنة في المراكز التي يشغلونها يجب ان ينقلوا الى حيث يعطون نتائج افضل ، والعمال الذين لا يظهرون اي اهتمام بالعمل يجب ان يستبدلوا بعمال يهتمون بتقديم عمل افضل حتى يحصلوا على تعويض افضل .

وعلى كل ، فمن المؤكد ان وظيفة الدخل الشخصي الادنى لم تدرس بعد بما فيه الكفاية ، وانه لا يمكننا بالتالي ان نصدر حكماً قاطعاً نهائياً .

التعرفات

ان المنظمة الاقتصادية تحدد بحرية سياستها التعرفة ، او بتعبير أدق تختار بحرية طرق تعويض العمال وتثبيت القواعد التي يجب ان يكافأوا على اساسها .

والقانون يضمن في النظام الحالي حقوق المنظمة هذه . فهي وحدها التي

تقرر قاعدتها التعرفية ، دونما تدخل احد من خارجها . وينص القـانون على ان التعرفة تصبح مشروعة ما إن يقرها مجلس المنظمة العمالي ، لكنهـا لا تصبح سائرة المفعول إلا بعد ان تتحقق الرقابة الاجتماعيـة من انها مناسبة لمصالح المجتمع . ومصلحة المجتمع هي ان يطبق مبدأ التعويض حسب العمل المقدم كمحرض في الوقت نفسه على زيادة الانتاجية العامة للعمل .

وإقرار التعرفـة يمر بمرحلتين : ١ً – المرحلة التمهيـدية . ٢ً – الإقرار النهائي . وهدف المرحلة التمهيدية هو حث المنظمة الاقتصادية على ان تدرس بالتفصيل وضعها الخاص وامكانياتها وحاجاتها ، حتى يمكن للتعرفة ان تكون حقـاً أداة لسير العمل سيراً حسناً ، لا ذريعة لزيادة اسميـة صرف لدخول العمال الشخصية .

والمعطيات التي يجري جمعها خلال هذه المرحلة التمهيدية توضع بالدرجـة الاولى تحت تصرف المجلس العمالي للمنظمـة الاقتصادية حتى يستعين بها عند تقريره التعرفة . لكنهـا تنقل فيما بعد الى اللجان الشعبيـة في الكومونات ، والى مجالس المنتجين ، والى الاجهزة النقابية حتى يمكن لهـذه المؤسسات ان تمارس رقابة اجتماعية على التعرفة .

ولقد اتضح ان اعمـال المرحلة التمهيدية كبيرة النفع ، فكثيراً ما بدلت المنظمات الاقتصادية رأيها بعد ان حللت الوضع على ضوء المعلومات التي توافرت لديهـا بصدد مستوى الدخول الفردية وتوزيع الربح الصـافي بين الدخول الشخصية ومخصصات الصناديق. وقد بين لها هذا التحليل ان توقعاتها لم تكن مستندة الى اساس سليم ، وان بعض النفقات المتوقعة ستظل بلا تغطية .

وبوجه عـام فهمت المنظمات الاقتصادية هدف هـذه المرحلة التمهيدية ، وادت الأعمال اللازمة على الوجة المرام. وهذه هي على الأخص حالة المنظمات الاقتصادية الكبيرة .. وبالمقابل حاولت المنظمات الصغيرة احياناً ان تصور الوضع بصورة غير دقيقة ، وقامت على الأخص بتوقعات لا اساس لهـا من

الصحة بهدف ايجاد مبررات لزيادة التعويض .

لكن المنظمات الاقتصادية ، اذا نظرنا اليهـا في مجموعها ، كان لها موقف ايجابي فيما يتعلق بوضع القواعد التعرفية. وقد برهنت على تحسسها بالمسؤوليات وعلى نضج جدير بالتقدير والثناء. وقد كان تعاونها مع اجهزة اللجان الشعبية والنقابات كبيراً ومفيداً ، الشيء الذي سمح باتباع التعليمات العامة المتخذة من وجهة نظر المصالح الاجتماعية .

وقد لوحظ بالنسبة الى عام ١٩٥٩ زيادة عامـــة في مستوى التعرفات قدرها ١٠٪ . وهذه الزيادة ليست نتيجة التعديلات التي ادخلت على المنظمات الاقتصادية فحسب، بل كانت ايضاً نتيجة الاتجاه الذي اظهرته هذه المنظمات لتحقيق نوع من التنسيق والانسجام بين مستويات التعرفـات في اطار فرع واحد او حتى عدة فروع بين المناطق المختلفة : فالفروق التي كانت قائمـــة كانت تمنع احيـــاناً المنظمات الاقتصـادية من انتهاج سياسة تعرفية مناسبة لحاجاتها. واذا كانت زيادة التعرفات قد ظلت بوجه عام ضمن حدود معقولة، فهذا بفضل التدخل المناسب للنقابات وغيرها من العوامل الاجتماعية .

وقد شملت زيادة التعرفات جميع فئات العمال والمستخدمين في الاقتصاد. لكن نسبة الزيادة كانت اكبر ، كما هو طبيعي ، بالنسبة الى العمال المختصين والرفيعي الاختصاص منها بالنسبة الى انصاف المختصين وغير المختصين . واذا ما اعتبرنا الرقم ١٠٠ هو نسبة التعرفات لعام ١٩٥٨، فإن زيادتها عام ١٩٥٩ اخذت الشكل التالي :

العمال	الرفيعو الاختصاص	المختصون	انصاف المختصين	غير المختصين
نسبة الزيادة	١١٤،٦	١١٦،١	١١٠،٦	١٠٧

وتزاد نسبة هذه الزيادة فيما يتعلق بالاطارات القيادية . ففي ١٠ فروع صناعية من اصل ٢١ ، تجاوزت نسبة زيادة تعرفات مديري المنشآت ٢٠ ٪ ، وفي ٣ فروع تجاوزت ٣٠ ٪ .

وفي بعض الحالات استهلكت زيادة التعرفات كامل او الجزء الاكبر من تلك الحصة من الدخل الصافي التي كانت توزع على جميع العمال بصفة دخل شخصي . واذا ما افترضنا ان المنظمة الاقتصادية حققت نفس القدر من الارباح الذي حققته في العام الماضي ، فإن العمال غير المختصين الذين لم يحصلوا على زيادة في التعرفات ، او الذين لم يحصلوا إلا على زيادة طفيفة ، سيتضاءل دخلهم الشخصي في عام ١٩٥٩ . وهذا شيء شاذ وغير طبيعي . ان زيادة دخول الفئات العليا من العمال يجب ألا تكون نتيجتها إنقاص دخول الفئات الدنيا . والطبيعي هو ان تزداد دخول الفئات الأخيرة بدورها ، وان بنسبة أقل . واذا كانت تعرفات الفئات الدنيا قد ظلت على ما كانت عليه عام ١٩٥٨ ، فقد كان الواجب يقضي بإجراء اللازم لتأمين الدخول نفسها لها في الشروط نفسها .

وخلاصة القول ان نظام توزيع الدخول هذا قد اثبت صلاحيته . واذا كانت فيه بعض النواحي السلبية ، فلا بد من العمل على تلافيها عن طريق دراسة التجارب التي اكتسبتها شتى المنظمات الاقتصادية ، وعلى تطوير النظام ولا سيا فيا يتعلق بمبدأ التعويض حسب العمل المقدم .

اشكال التعويض التشجيعية

تبذل المنظمات الاقتصادية قصارى جهدها لزيادة انتاجية العمل ، وبالتالي الارباح ، عن طريق وضع اسس مناسبة للتعويض الجماعي والفردي . وقد خصت مشكلات معايير العمل من هذه الناحية باهتمام كبير ، وتجلت رغبة في

جر اكبر عدد ممكن من العمال للعمل على اساس نظام المعايير .

ان التعويض حسب العمل المقدم مطبق في فروع الصناعة كافة تقريباً وفي البناء ، وكذلك في التجارة والنقل جزئياً . واكثر مقاييس العمل الفردي شيوعاً هو المعيار ، لكن هناك ايضاً انظمة اخرى كالاتفاق . ونسبة العمال الذين يعملون على اساس المعيار ، اي الذين يُعوضون على اساس العمل المقدم، تتفاوت بين فرع صناعي وآخر . إلا ان النسبة العامة هي ٦٥ ٪ .

وقد اخذ عدد كبير من المنظمات بنظام المكافآت التشجيعية . بيد ان الكثير منها لا يطبقه . والاسباب التي تورد متباينة : نقص المصادر ، نقص الاطارات المختصة لتطبيق النظام ، الخ ...

وقد وزعت المكافآت على ٤ ٪ من العمال العاملين في مشاريع النقل كما دل الاستقصاء الذي جرى فيها . وهذه ادنى نسبة . وبالمقابل وزعت المكافآت على ١٠٠ ٪ من العمال العاملين في بعض مشاريع الصناعة الكهربائية وصناعة الورق والخشب والجلد والنسيج . وبصورة عامة ، يتلقى ٢٠ ٪ من عمال المشاريع التي شملها الاستقصاء مكافآت .

والشكل الرئيسي للتشجيع الجماعي الذي تطبقه غالبية المنشآت هو نظام « الدخل الشخصي الاعلى من الدخل المحدد بالتعرفة » . بيد ان بعض المشاريع بدأت تطبق نظام التعويض على اساس وحدة النتاج ، وبدأ غيرها بتطبيق نظام المعايير الجماعية . كما ان هناك منظمات اقتصادية شرعت تفكر بإدخال انظمة جديدة للتشجيع . وواضح ان مسألة اشكال التشجيع تتعلق بالوضع الموضوعي والذاتي لكل مشروع على حدة . ومن الخطأ العمل على دفع المشاريع الى تبني شكل معين دونما اعتبار لظروفها الخاصة .

وفي النهاية أعتقد انه من الضروري ان أنوه بأن نظام توزيع الدخل ، وضمن هذا الاطار نظام الدخول الشخصية المطبق في مشاريعنا ، قد بررا

آمالنا ، وبأنهما يشكلان مرحلة جديدة في تطورنا الاجتماعي ، وبأن تطورهما المقبل سيمحو آخر آثار نظام الأجر ، وبأنهما سيحولان الأجير السابق الى منتج حر لا تقرر أرباحه من الأعلى، ودخله يتعلق به وحده وبعمله وبنجاح منظمته الاقتصادية .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

كانون الأول ١٩٥٩



نظـــام التعويض

ميكا سبيلياك

ان طرائق التوزيـع او التعويض عن العمل المقدم ونتائج هـذا العمل تمر بعدة مراحل،بدءاً من اشكال الدفع البسيطة الى اشكال الحث المادي المعقدة. وهذه الطرائق مرتبطة دوماً بالمرحلة والشروط التي ترى فيها النور .

ان اشكال التعويض تعكس في الواقع تطور القوى المنتجة ووضع الطبقة العاملة في حضن المجتمع . ولهذا فمن الطبيعي ان تكون اشكال التعويض في يوغوسلافيا اليوم مختلفة عما كانت عليه في المرحلة التي تلت الحرب العـــالمية الثانية مباشرة ، والتي كانت فيها المنشآت اليوغوسلافيـة اقل عدداً وأهميـة وتطوراً .

ويمكننا على وجه الاجمال ان نقول ان مبـدأ التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم قد مر بمرحلتين :. في المرحلة الاولى ، حيث كانت قوى الانتاج غير متطورة ،كان لا بد من تطبيق مبدأ التسيير الاداري للاقتصاد ، وكانت الدولة هي المنظم الرئيسي للنشاط الاقتصادي . لكن مع التطبيق اتضح ان هذا النظام لا يحث بما فيه الكفاية الروح الخلاقة لدى البشر العاملين. وبرزت بعض التناحرات بين مصالح الشغيلة والمشاريـع واجهزة الدولة . فقد كان من مصلحة اجهزة الدولة على سبيل المثال ان تحـــدد معايير للعمل مرتفعة مـا أمكن . وبالمقـابل كان الشغيلة يسعون الى تخفيضهـا حتى يربحوا اكثر بعمل

أقل . ولم تكن مصلحة العامل المادية ومستوى حياته يتعلقان آنذاك بكمية العمل المقدم . أضف الى هذا ان هذا النظام ادى الى تسوية الارباح ، لأن امكانية تفاوتها حسب نتائج العمل كانت معدومة تقريباً. ومن هنا كان ذلك النظام يشكل عاملاً سلبيــاً . وكانت الدولة تضع نفسها الى حـــد ما فوق المجتمع والشغيلة . ولم يكن للطبقة العاملة الا دور ثانوي تلعبــه . ولم تكن مبــادرة الشغيلة تتجلى بما فيه الكفـــاية . وكانت أرباحهم تشتمل دوماً على عنــاصر من نظام الأجر المميز للعصر الذي كان فيــه العمال « يبيعون » قوة عملهم لمالك وسائل الانتاج الذي يهيمن على فائض عملهم .

وقد كان لا بــد من تغيير هـــذا النظام لتحرير قوى المجتمع وتشجيع الروح الخلاقة لدى ملايين الشغيلة . والنظام الاقتصادي الجديد ، الذي دخل حيّز التطبيق عام ١٩٥٢ ، يقوم على اقتصاد السوق العامل في اطار التوجيه المخطط والتسيير الذاتي العمالي للمنشآت الاقتصادية . واهم مــا يميز هذا النظام نهجه الجديد في توزيـع الدخل الذي يجري تبعاً للمبادىء التالية :

– توفير شروط عمل وموارد متساوية تقريباً لجميـع المنشآت خلال عملية التوزيـع .

– القيام بتوزيـع الدخل المتوافر تبعاً لمقياس موضوعي محدد مسبقاً .

– ربط موارد المنشآت المادية بنتائج تسييرها . وهـذا التوزيـع حسب العمل المقدم يشكل قوة محركة اساسية لحث جميع العوامل على بـــلوغ اعلى حد من النتائج في العمل .

– تمكين المجموعات العمالية من ان تتولى بنفسها ، بعد وفائها بالتزاماتها تجاه المجتمع ، التوزيـع الداخلي للمداخيل تبعاً للنجاحات المتحققة في العمل، ورسم سياسة مستوى افرادها الاجتماعي وتحديث منشأتها .

– منح مجموعات العمل موارد كافية تسمح لهـــا بأن تمارس بنجاح اكبر

وظائفها وبـــأن تؤمن في الوقت نفسه الموارد اللازمة للحاجات الاجتماعية العامــة .

وقد تحسنت آلية التوزيـع تدريجياً وفق المبادىء المذكورة اعلاه. فكلما تعززت الطاقة الاقتصادية للمجتمع وقدرة الطبقة العاملة على تسيير الاقتصاد ، تحسن وتقدم نظام التوزيـع بدوره ، واتسعت حقوق الشغيلة سواء أفي مجال تسيير المنشآت ووسائل الانتاج ام في مجال التوزيـع والتعويض .

آلية التوزيع

لقد تحققت هذا العام، ١٩٦١ ، خطوة اخرى الى الامام في طريق وضع هذه المبادىء موضع تنفيذ . وسوف نعرض فيما يلي آلية التوزيـع بين المجتمع ومجموعات العمل .

ان الدخل الاجمالي الذي يستخدم كنقطة انطلاق في التوزيـع ، يمثل قيمة المنتجات التي حققتها المنشأة في السوق .

وتقتطع اولاً من الدخل الاجمـالي تكاليف اعادة الانتـــاج (تكاليف الانتاج) . فالمنشأة تدفع لصندوق الصيانة التابـع لها مبلغاً يعادل قيمـــة النقص (الاهتراء) الذي لحق بالآلات والوسائل الأخرى إثناء عملية الانتاج. وقبل البدء بالتوزيـع تقتطع المنشأة ايضاً من الدخل الاجمـــالي قيمة المواد الاوليــة والمواد الاخرى التي استهلكت في الانتــاج . ومن الطبيعي ان تهتم مجموعات العمل بالاقتصاد في المواد الاولية وفي المواد الاخرى ، لأن أهميـــة الدخل والموارد المادية التي تملك حق التصرف بها تابعــة جزئياً ، كما سنرى ، لهذا التوفير .

ثم ان المنشآت ملزمة بأن تدفع الضريبة الملحوظة لرقم الاعمال المتمثل في

قيمة الانتـــاج والخدمات المتحققة . وتستخدم هذه الأداة لتنظيم السوق ، ولزيادة او تحديد استهلاك مختلف السلع . وهـــذه الوسيلة التي تضمن للمجتمع موارده تسمح في الوقت نفسه بوضع المنشآت في شروط متماثـــلة فيما يتعلق بتسيير وتصريف منتجاتها في السوق .

والمنشآت ملزمة ايضاً بأن تدفع ايضاً من الدخل الاجمالي الفوائد المستحقة عن الأموال الموضوعة تحت تصرفهـــا ، اي عن القيمـــة الاجمالية لرأسمالها المتـــداول والوسائل المخصصـــة لتوسيع وتحديث المنشأة ، وعن القيمة غير المستهلكة للوسائل الأساسية ، من آلات ومبـــانٍ وانشاءات الخ ، التي هي ملكية اجتماعية . وهذه الفوائد تدفع لصندوق التوظيف التـــابع للمجتمع بهدف تمويل التنمية المتواصلة للاقتصاد . (اذا منحت المنشأة قرضـــاً ، تحتم عليها ان تسدده في اجل مسمى ومقـــابل فائدة محددة) . والمنشآت تدفع بصورة عامة فائدة قدرها ٦٪ عن قيمة الوسائل الاساسية ورؤوس الأموال المتداولة (رأس المال الاجتماعي) التي تسيرها .

ان إلزام المنشآت بدفع ضرائب يهدف اولاً الى تحقيق المساواة في الشروط التي تمارس فيها نشاطها . فالمنشأة التي تملك آلات غير حديثة تدفع ضريبـــة أقل . ولهذا فهي مرغمة على توظيف مجهود بشري اكبر . ومن الطبيعي ان تتمتع المنشأة التي تملك آلات احدث ، في هـــذه الشروط ايضاً ، بامتيـــاز يحث مجموعات العمل على تنمية البنية العضوية لمواردهـــا . اضف الى ذلك ان هذه الاداة تدفع بالمنشآت الى أن تستخدم استخداماً افضل وسائلها الأساسية ورؤوس اموالها المتداولة . والفوائد تمثل حداً ثابتاً ولا بد من سدادهـــا مهما يكن مقدار الدخل المتحقق . اذن ، اذا ما استخدمت المنشأة آلاتها بصورة عقلانية ، خف ثقل هذه الفوائد على مداخيلها ، واتيحت لهـــا امكانية زيادة مواردها .

ويعد اداء هذه الالتزامات يمثل الباقي « دخل المنشأة » . ويقتطع عـــادة

١٥٪ منه للحاجـات العامة (باستثنـــاء بعض الفروع الاقتصادية التي يراد تشجيـع تطورها كالمناجم والزراعة الخ.) والباقي يشكل « الدخل الصافي » الذي تتصرف به بحرية المجموعة العمالية والذي يوزع بين المداخيل الشخصية ومختلف صناديق المنشأة. ومن المداخيل الشخصية للشغيلة يدفع قسط للضمان الاجتماعي وللكومونة . وعلى هذا فإن مداخيل الكومونة منوطة بالمداخيل الشخصية للمواطنين الذين يعيشون في ارضها . واذا كان الشغيلة اكثر انتاجاً، واذا كان ربحهم اكبر ، كانت كومونتهم اغنى وشروط الحياة فيها افضل .

ان ٢٠٪ من المبلغ الذي تقتطعه مجموعة العمل لاعتماداتهـا المختلفة ، يخص الكومونة. وهذه الموارد تستخدم بهدف تطوير الاقتصاد ومستوى الكومونة الاجتماعي .

وأدوات التوزيـع هذه كافة محددة مسبقاً بالقوانين. اذن فبإمكان مجموعات العمل ان تعرف سلفاً التزاماتها تجـاه المجتمع ، فهي بالتالي تعرف الاتجـــاه المطلوب منهـــا في العمل وتسيير المنشأة ، وتلقى في الوقت نفسه التشجيـع للوصول الى نتائج افضل في نشاطها الاقتصادي .

ويمكن ان نصور مخطط التوزيـع على النحو التالي :

الدخل الاجمالي

دخل المنشأة الاجمالي	الاهتراء	التكاليف المادية	ضريبة رقم الاعمال	الفوائد

الدخل الصافي	مساهمة في الحاجات الاجتماعية العامة

ارصدة الاحتياطي	ارصدة الاستهلاك	المداخيل الشخصية (الخام)	ارصدة التسيير

مساهمة لصالح الكومونة	مساهمة في الضمان الاجتماعي	المداخيل الشخصية (الصافي)

بعض مميزات نظام التوزيع

لقد وصف ماركس عملية التوزيع في المجتمع الاشتراكي على النحو التالي: تقتطع الوسائل المستهلكة في الانتاج من النتاج الاجتماعي الخام ، ثم تقتطع الوسائل الضرورية لتوسيع الانتاج وتلبية الحاجات المشتركة (المدارس ، المؤسسات الصحية ، الخ) وحاجات العاجزين عن العمل . أما سائر الوسائل فتوزع بين منتجي المجموعات بالتناسب مع عملهم .

وآليتنا في التوزيع قائمة على هذا التصور . فكل مجموعة عمل هي رابطة حرة للمنتجين تسير ، باسم المجتمع ، وسائل الانتاج الاجتماعية . ومجموعة العمل ، المعنية بالانتاج ، والمجندة لطاقاتها كافة ، والمستخدمة وسائل الانتاج الموضوعة تحت تصرفها بصورة عقلانية ، تسعى الى تحقيق انتاج مرتفع وجيد ورخيص ما امكن . ومجموعة العمل التي تحسن تسيير منشأتها تحقق مداخيل عالية لنفسها وللمجتمع وللكومونة التي تحقق نشاطها في ارضها . وانما هنا تكن المصلحة المشتركة لجميع المساهمين في الانتاج والتوزيع الاجتماعيين .

ومما تجدر ملاحظته ان تكاليف اعادة الانتاج (تكاليف الانتاج) التي تكلمنا عنها لا تشتمل على « تكاليف اليد العاملة » . وليست المسألة بالنسبة

الينا مسألة شكل ، بـــل هي مسألة مضمون ومحتوى . ان « قيمة » اليد العامـلة لا تدخل في حساب التكاليف الا اذا كان الشغيلة ينتجون لحساب مالك لوسائل الانتاج يستولي على الدخل ويتحكم في فائض نتاج العمل ويدفع للعمال باعتبارهم يداً عاملة مأجورة . اما في نظام التسيير الذاتي العمالي فـإن الشغيلة يحققون المداخيل بصورة مشتركة ويتقاسمونها مع المجتمع ، وما يتبقى بعد هـذه القسمة يترك لتصرفهم الحر . وطبيعي انهم اذا زادوا الانتاج او حسنوه او حققوه مع تقليل عـــدد الاعضاء العاملين ، تلقى كل منهم حصة اكبر من الدخل المتحقق .

التوزيع داخل مجموعات العمل

بعد توزيع الدخل بين المجتمع ومجموعة العمل ، تبدأ المرحلة الثانية مـن هذه العملية ، اي التوزيع الداخلي في المنشأة او توزيع الدخل الصافي .

ان الدخل الصافي الذي تحققه المنشأة يوزع مـن قبل مجموعة العمل او المجلس العمالي بكل حرية ، وتبعاً لنتائج العمل وشروط الانتـاج وحاجات المنشأة .

اذن فالمجموعة العمالية توزع الدخل الصافي بين :

أ – المداخيل الشخصية للمنتجين .

ب – ارصدة احتياطي المنشأة .

ج – توسيع وتحديث المنشأة .

د – بنـــاء وتجهيز مؤسسات الخدمات الاجتماعية (المساكن ، المطاعم العمالية ، دور حضانة الاطفال ، الخ) .

وتحاول المجموعات العمالية قـدر جهدها ان تربط المداخيل الشخصية بنتائج العمل ليتحقق المبدأ الاشتراكي عن التعويض حسب العمل . وقد كان عدد كبير من المنشآت يتبني الى عهد قريب المبدأ بالمسمى بالتعرفة في توزيـع الدخل . وتقوم هـــذه الطريقة على تحديد « الربح الاساسي » لكل مركز عمل ، اي لكل عامل ومستخدم بمــا في ذلك مدير المنشأة . وطبيعي ان مراكز العمل التي تتطلب معارف مهنية اكثر والتي تقـــع فيها على عاتق شاغليها مسؤولية اكبر ويواجهون مصاعب أشق ، تحدد لهــا ارباح اساسية مرتفعة نسبياً. وعلاوة على ذلك تحدد الانظمة المراكز التي سيقاس فيها العمل تبعاً للمردود ، وبالتالي نسبة الارباح . وتجري الحسابات مرة كل ثلاثة اشهر، وتحدد ميزانية المنشأة مرة كل عام. وبعد تغطية جميع نفقات الانتاج وسداد جميع الالتزامات تجاه المجتمع، يجري حساب كمية الدخل الصافي الذي يوضع تحت تصرف المجموعة . ويكون هـــذا الدخل ، بشكل عام ، اكبر من المجموع الاجمــالي للارباح التي حققها العمال في مراكز عملهم . ويقرر المجلس العمالي ، آخذاً بعين الاعتبار النتائج التي حققتها المنشأة وحاجات المجموعة ، يقرر الحصة التي سترصد مـــن الدخل الصافي لمختلف الصناديق والارصدة ، والحصةالتي سترصد لأرباح الشغيلة والمستخدمين. ولما كان الشغيلة والمستخدمون يساهمون في توزيـع فائض نتاج العمل ، فإنهم يتلقون في مجرى السنة عـلاوة على الارباح الشهرية المنتظمة مبالغ تعادل احياناً قيمة عدة اجور شهرية .

وهناك حالات لا يسمح فيها نقص الموارد بدفع الارباح المتحققة في مركز العمل . وفي هذه الحال يتقاضى العمال ارباحهم مخفضة بنسبة محددة ، ٩٠ او ٩٥٪ على سبيل المثال من المبالغ التي حققوها في مراكز عملهم. وحتى يكون العمال جميعاً قادرين على سد حاجاتهم الاساسية ، فقد حددت الدولة حـــداً ادنى شهرياً مضموناً لكل عامل . واذا ما عجزت احدى المنشآت عن دفع هذا الحد الادنى ، وهذه حالة نادرة ، تتكفل به اللجنة الشعبية للكومونة.

واذا ما عجزت المنشأة لمدة طويلة من الزمن عن تأمين الموارد اللازمة لدفع الاجور ، اتخذت عدة تدابير لإصلاح امرها ، ثم تجري تصفيتها إن لم تنجح تلك التدابير .

ضرورة تحسين طرائق التوزيع

بالرغم من النواحي الايجابية في آلية التوزيع هذه ، يدور الحديث الآن في العديد من المنشآت عن ضرورة تحسينها وتلاؤمها مع الشرط الجديد للشغيل باعتباره منتجاً ومسيراً في آن واحد .

والواقع ان طريقة التوزيع التي عرضناها والتي طبقت حتى الآن لا تحث العامل إلا بصفته منتجاً ، لأن الجزء الاعظم من ارباح العمال يحدد على اساس النتائج التي حققوها في مراكز عملهم . ولهذا كان العمال يسعون الى رفع قيمة التعرفات . وبالمقابل كانت الارباح المتحققة نتيجة التسيير الجيد للمنشأة ضئيلة نسبياً . وبالتالي لم يكن العامل محرضاً بما فيه الكفاية على الوصول الى نتائج افضل دوماً بالاشتراك مع كل مجموعة العمل . اذن فقد كان هناك نوع من عدم الانسجام بين طريقة التعويض تبعاً للنتائج المتحققة في مراكز العمل وبين شرط العامل بوصفه مسيراً للمنشأة . والواقع ان الارباح تتعلق في الحقيقة بمجمل نشاط المنشأة ، في حين ان وعي العامل كان محدداً في غالب الاحيان بدوره كمنتج . وكانت المشكلات الخاصة بمركز عمله كمشكلة الآلات وعملها والمعايير وامكانية تجاوزها وعلاقته برؤساء الورديات الخ ، تشرط آفاقه وتحدها .

واذا كنا ننطلق من مبدأ التوزيع « لكل حسب عمله » فمن الواجب ان نحدد ما نعنيه بكلمة « عمل » و « نتائج العمل » . فباعتبار ان العامل منتج ومسير معاً ، لذا فلا يمكن ان ينحصر عمله والنتائج التي يحققها في نطاق

مركز عمله ، بل يجب ان تعـانق مجمل نشاط المنشأة . اذن فـ « العمل » لا يعني توظيف القوة الجسدية بهدف خلق نتاج معين فحسب ، بل العمل هو ، في هذه الشروط ، تطبيق طرائق تنظيمية او تكنولوجية جديدة وجيدة ، والاستخدام العقلاني لوسائل الانتاج والمواد ، الخ .

وعلى هذا فقد كان من الضروري الاتجـاه نحو اشكال في التوزيـع ترتبط بشكل اوثق واكمل الدخل الشخصي لكل عامل ، لا بنتـائج العمل الفردية فحسب ، بل ايضاً بنجاح المنشأة في مجملها .

هذه مشكلة . اما المشكلة الثانية فهي التالية :

ان عمـال المنشأة يعملون في اقسام وشعب متنوعــة ، ومن المفهوم ألا تستطيع جميع الوحدات التنظيميـة الحصول على نتائج متماثلة . ففي هـــذا القسم على سبيل المثال يقتصد العمال ، وفي ذاك يسرفون في استعمال المواد . ومع ذلك شارك العمال في عدد كبير من المنشآت ، وعلى قدم المساواة ، في توزيع دخل المنشأة ، ونالوا حصصاً متعـادلة من نتائج العمل . ان مبدأ التوزيع حسب العمل يفرض ان يتلقى العــمال والمستخدمون مداخيلهم الشخصية تبعاً لنتائج العمل التي حققتها الوحدة التنظيمية التي يعملون فيها .

والمشكلة الثالثة هي مشكلة المقاييس الفردية للعمل والنجاح . ان قسماً من اعضاء مجموعة العمل ، ولا سيما المهندسين والفنيين الخ ، يتلقون في غالب الأحيان ارباحاً لا تمثل نتيجة عملهم . ولهذا فإن النجاحات العينية لا تجـد تعبيرها الكافي في سلم الارباح الذي لا يتفـاوت بمقدار تفاوتها . ومثل هـذه الممارسة مخالفـة لمبدأ التوزيع حسب العمل . وبالفعل ، انها لم تحث بما فيـه الكفاية الاطارات القـادرة ، بمقترحاتهـا التنظيمية وغيرهـا ، على مساعدة المجموعة على زيادة انتاجية العمل وتحسين التسيير .

ويجدر بنا ان نشير ايضاً الى مظهرين اجتماعيين هامين من العمليات التي تدور في الوقت الراهن داخل مجموعات العمل .

اننا نلاحظ اولاً ان ممثلي العمال والمستخدمين المنتخبين ، اي اعضاء المجلس العمالي للجنة التسيير ، هم وحدهم الذين يتخذون القرارات بصدد تسيير المنشأة والتوزيع وغيرهما من المسائل الهامة . ونظراً الى الدرجة الراهنة من التطور ، لا بد من العمل على توسيع نطاق التقرير واتاحة المجال امام جميع اعضاء مجموعات العمل لتسيير وتقرير جميع المسائل الهامة . وهذا سيتيح للانسان الشغيل ان يؤكد نفسه ويحقق نتائج اقتصادية افضل . واذا ما ساهم العامل ، الذي يزداد اهتمامه من الزاوية المادية اكثر فأكثر بالانتاج ، اذا ما ساهم بنشاطاته وقراراته في تحسين التسيير ، فسوف نشهد تحرير قوى ومبادرات جديدة وخلق شروط ملائمة للحصول على نتائج افضل دوماً في الانتاج .

واخيراً اتضح انه لا غنى عن تنسيق العلاقات الاجتماعية داخل المجموعات العمالية . والواقع ان العلاقات في عملية الانتاج حافظت على العديد من آثار الماضي . فحسب التقسيم « الكلاسيكي » للعمل ، ما يزال البشر في منشآتنا ينقسمون الى فئة تأمر وتقرر وتفكر وتنظم وتراقب وتفرض الانضباط ، والى فئة تنفذ الاوامر . وفي احيان كثيرة لا يتعاون الفني مع العامل بالرغم من ان مهمته هي ان يبين له الوسائل التي تسمح بزيادة الانتاجية لخير المصلحة المشتركة . وهكذا نجد ان الفني هو الانسان الذي يراقب العامل ويحدد له المعايير ، اي الانسان الذي يمارس سلطة عليه في الانتاج .

ان التشغيل والتسريح والتعيين في مركز العمل والنقل والترفيع والعقوبات الخ ، امور ما تزال من اختصاص لجان المجالس العمالية ، وليس للعمال المعنيين بها مباشرة من نفوذ كبير عليها . ولهذا فإن العمال ما يزالون في هذا المجال

في وضع تابع وغير متساوٍ الى حد ما .

ان من الواجب ان تلغى جميع هذه التناقضات .

تطور طرائق التوزيـع

انطلاقاً من هذه المفاهيم والاهداف يجري الآن داخل المجموعات العمالية وضع طرائق جديدة للتعويض. وسوف نحاول هنا ان نبين الخصائص المشتركة لهذه الطرائق .

ان احد المبادىء الاساسية المحددة لهذه الاشكال الجديدة هو ان المبلغ الاجمالي للدخل الشخصي للمجموعة العماليـــة يجب ان يرتبط مباشرة وكلية بمجمل النجاح المتحقق في التسيير ، وهـــذا شرط اساسي كيما يعبر ربح كل عامل بأمانة عن نتيجة العمل الفردي والجماعي .

والمبدأ الثـــاني الهام هو ان كسب كل عامل يجب ان يعبر بصورة أكمل عن :

أ – نتائج العمل المتحققة في مركز العمل .

ب – نجاح الوحدة التنظيمية التي يعمل فيها العامل .

جـ – النتائج الاقتصادية للمنشأة منظوراً اليها في مجملها .

فكيف يجري وضع هذه المبادىء موضع تطبيق ؟

يجدر بنا ان نشير الى ان المجلس العمالي يحدد مسبقاً المعايير التي سيقتطع بموجبها من الدخل الصافي المبلغ الاجمالي للمداخيل الشخصيةولأرصدة المنشأة. وهذه المعـايير هي التالية : حجم الانتـــاج المتحقق في السوق ، تكاليف

الانتاج والتسيير ، نوعية وتشكيلة المنتجات ، حاصل الدخل الصافي ، الخ ، اي مختلف العناصر التي يتجلى بها نجاح المنشأة الكامل. وهكذا يجري تحديد حاصل المداخيل الشخصية في كل وحدة قياسية للنتاج (الطن ، القطعة ، الخ). وللمجلس العمالي حق في نسبة من المداخيل الشخصية تعادل ما انتجه وحققه في السوق من وحدات بضاعية .

وعلى هذا ، واذا ما انتج وحقق في السوق عدداً اكبر من الوحدات البضاعية،ارتفع المبلغ الاجمالي للمداخيل الشخصية للمجموعة العمالية بأسرها . وسيزداد هذا المبلغ او يتناقص تبعاً لارتفاع او انخفاض تكاليف الانتاج . كما انه سيتعلق بالنتائج الايجابية او السلبية للمنشأة ، الناجمة عن التبدلات المحتملة في تشكيلة المنتجات ونوعيتها الخ .

وهكذا تقدر مجموعة العمل مباشرة مردودها الاجمالي ونتائجه ، وكمية الانتاج ، وتكاليف التسيير ، والنجاح في السوق . ومستوى انتاجية العمل سيتجلى في توزيع المداخيل الشخصية بين عدد يزيد او ينقص من العمال والمستخدمين . فإذا كان الانتاج المتحقق ناجماً عن انتاجية في العمل مرتفعة ، تحققت لعدد ضئيل من العمال مداخيل شخصية كبيرة ، والعكس بالعكس .

فكيف العمل حتى تكون مداخيل العمال الشخصية متلائمة مع النتائج التي حققتها الوحدة التنظيمية التي يعملون فيها ؟

للوصول الى ذلك يلجأ الى التقسيم الداخلي التنظيمي للمنشأة الى «وحدات اقتصادية» . وهي عبارة عن مؤسسات مستقلة وشعب تشكل ، من الزاوية التكنولوجية ، وحدات متفاوتة الاستقلال من الممكن تتبع نتائج التسيير وبخاصة تكاليف الانتاج ضمن نطاقها . والحاصل الاجمالي للمداخيل الشخصية لكل مجموعة عمل يوزع خلال كل مرحلة من مراحل إجراء الحساب بين

الوحدات الاقتصادية تبعاً لنتائجها . والوحدة الاقتصادية التي تتقن التسيير وتعرف كيف تستخدم المواد الاولية والآلات الخ ، ستتلقى حصة اكبر من الدخل الشخصي ، والعكس بالعكس .

بيد ان الوحدة الاقتصادية لا تستطيع ان تعانق النتائج كافة . ان الوحدة الاقتصادية تساهم في خلق وتوزيع السلع التي ليست هي نتيجة عملها فحسب ، بل ايضاً نتيجة تسيير مجمل المنشأة . فاذا عملت المنشأة بصورة جيدة ، كان نصيب الوحدة الاقتصادية من المداخيل الشخصية اكبر مما كان سيأتي لها لو اخذت نتائجها الخاصة وحدها بعين الاعتبار . بل من الممكن ألا تحقق الوحدة الاقتصادية اي مداخيل شخصية اذا لم يكن تسيير المنشأة في المستوى المطلوب . لكن حتى في هذه الفرضية ، سيكون وضع الوحدة الاقتصادية التي عملت بصورة أحسن من غيرها افضل من وضع سائر الوحدات . وعلى هذا فإن النتائج التي تحققها مختلف الوحدات الاقتصادية تشكل الاساس الذي ستساهم بموجبه في توزيع المداخيل الشخصية لمجمل المنشأة . وبهذه الطريقة يكون العمال معنيين بنجاح وحدتهم الاقتصادية قدر عنايتهم بنجاح مجمل المنشأة .

والمداخيل الشخصية التي تحققها الوحدة الاقتصادية توزع بين الشغيلة والمستخدمين التابعين لها حسب نتائجهم الفردية ، اي حسب مساهمتهم في النجاح العام للوحدة . اذن فكسب العامل منوط بعمله وبنجاح الوحدة في مجملها معاً . واذا ما حققت وحدته الاقتصادية نتائج حسنة ، كان نصيبه من الدخل اكبر مما لو اخذ مردوده الشخصي وحده بعين الاعتبار . وبالمقابل ، من الممكن ألا يحصل العامل على ما يعود اليه على اساس مردوده الشخصي بسبب سوء تسيير الوحدة الاقتصادية .

ولمزيد من الايضاح سنضرب المثال التالي :

الدخل الصافي للمنشأة	١٠٠ مليون دينار
المرصود للدخل الشخصي	٧٤ » »

الوحدة الاقتصادية	الدخل الشخصي حسب نتائج الانتاج	التغيرات الطارئة على المداخيل الشخصية بسبب انخفاض او زيادة التكاليف	محصلة المداخيل الشخصية المتحققة	المداخيل الشخصية حسب المعايير الفردية للعمل
أ	٢٠ مليوناً	– ٢ مليون	١٨ مليوناً	٢٠ مليوناً
ب	٢٧ »	+٧ »	٣٤ »	٢٧ »
جـ	٢٣ »		٢٣ »	٢٣ »

يتضح من هـذا الجدول ان الوحدة الاقتصادية « أ » قد حققت ، بالرغم من تماثل عدد العمال ، اقل ممـا حققته الوحدات « ب » و « جـ » . وعلاوة على ذلك زادت التكاليف . وبموجب المعـايير المستخدمة في قياس النتائج الفردية للعمل ، حقق عمـال الوحدة الاقتصادية « أ » كسباً قدره ٢٠ مليون دينار . بيد ان الوحدة في مجملها لم تحقق سوى ١٨ مليوناً . اذن فعمال هذه الوحدة سيكسبون اقل مما حققوه بعملهم الفردي في مراكز العمل باعتبـار ان مجمل تسييرهم لم يكن عقلانياً وان انتاجيتهم كانت دون مستوى انتـاجية الوحدتين « ب » و « جـ » . امـا الوحدة الاقتصادية « ب » فقد حققت توفيراً هاماً ، ولذا فإن المداخيل الشخصية للعمال ستكون اعلى من الارباح المتحققة بموجب المعايير الفردية للعمل . ان عمـال الوحدة الاقتصادية « ب » سيتقاسمون ، نتيجة الفرق في انتاجية العمل والتوفير المتحقق ، ضعف مـا سيتقاسمه عمال الوحدة « أ » من المداخيل الشخصية .

والمداخيل الشخصية التي يجري تحديدها على هـــذا النحو تعدل وتصحح تبعاً لنمو او تناقص النتائج المالية التي حققتها المنشأة في مجملها . وعلى هـذا فإن العامل معني لا بسير وحدته الاقتصادية فحسب ، بل ايضاً بسير المنشأة في مجملها . وبهذه الطريقة يكون مرتبطاً عضوياً ومادياً بمجموعة عمل وحدته الاقتصادية ومجموعة عمل المنشأة على حد سواء . وهـــذه الروابط تتوثق لا بتأثير عمله الفردي فحسب ، بل ايضاً بتأثير المردود الذي حققته المنشأة في مجملهـا .

ويجميع هذه العناصر يتعلق مستوى وشروط حيـاته ، وكذلك شروط تطور مجموعته .

ولنلق الآن نظرة عن قرب على الطريقة التي تسوى بهـا بعض مشكلات التوزيع حسب العمل وحث مختلف فئات الشغيلة .

لننظر اولاً الى مسألة تعويض الجهاز الاداري : المحاسبين والفنيين والخبراء الاقتصاديين الخ ... لقد توصلت بعض الشعب الى القناعة بأنه من الممكن ان توضع ، في هذا المجال ايضاً ، مقاييس لمردود العمل . وهذا ينطبق بشكل خاص على مراكز العمل المتكررة والمتشابهة . وهكذا دمج محاسبو عدد من الوحدات الاقتصادية بهذه الوحدات نفسها . وبدأ المحاسبون يهتمون بالتـالي مباشرة بعمل ونجاح الوحدات الاقتصادية ، باعتبار ان ارباحهم الفردية تتعلق الى حد كبير بها . وصاروا يسعون الى تقوية نشاط الوحدة الاقتصـادية ، ويعجلون في انجاز حساباتهم وتحليل نتائج النفقات وامكانيـات التوفير ، ويلفتون نظر العمال الى نقاط الضعف ووسائل الخلاص منها .

اما بالنسبة الى المستخدمين العاملين في شعبة الشراء ، فقد حولت هـذه الشعبة في العديد من المنشآت الى وحدة اقتصادية قائمة بذاتها . وارباح العاملين في هذه الوحدة تتعلق بالدرجة الاولى بالانتـاج الذي تحققه الشعبة العـامة

للانتـاج . وهكذا بات العاملون في شعبة الشراء يهتمون الى حد كبير بزيادة الانتاج ، ويعملون بالتـالي على توفير المواد الأولية والمستلزمات الاخرى في اسرع وقت .

التسيير وحقوق الشغيلة داخل الوحدات الاقتصادية

ان الشغيل غير قادر في المنشأة الكبيرة على تتبع مجمل عملية الانتـاج . وليس من الممكن ولا من المعقول ان يُطلع العمال على جميع مشكلات المنشأة. وبواسطة تقسيم المنشأة الى وحدات اقتصادية تتبدل المشكلة كلياً . وبالفعل ، إن بإمكان العمال في اطار القسم او الشعبة او الوحدة التنظيميـة ان يتتبعوا باستمرار ويحيطوا بجميع المشكلات التي تنطرح بمختلف تفاصيلها . وبالتالي تزداد قدرتهم على مواجهتها .

وانطلاقاً من هذه القـاعدة يتعمق التسيير الذاتي ، وتوضع موضع تنفيذ المساهمة المباشرة لجميع العمال والمستخدمين .

ان الوحدة الاقتصادية تضم عادة من ٣٠ الى ٥٠ عاملاً ، واحيـاناً ٨٠ . وهي تعتبر اليوم جهاز التسيير الجمـاعي . وجميع العمال والمستخدمين المعنيين بنجاح الوحدة الاقتصادية يجتمعون عادة بعد عملهم ، ويدرسون مشكلاتهم ، ويتناقشون في جميع المسائل الهامة المتعلقة بتنظيم العمل والإنتاج، ويتخذون القرارات المشتركة التي يتوجب على كل عامل او مستخدم ان يطبقهـا ، بما في ذلك رئيس الوحدة الاقتصادية الذي هو منظم فني للعمل .

وحتى يصبح التسيير الذاتي اكثر فعـالية ويسمح لمجموعة عمل الوحدات الاقتصادية بأن تنظم الانتاج او التجارة بنجاح ، يحدد المجلس العمالي سياسة

بمجمل المنشأة ، تاركاً لعمال الوحدات الاقتصـادية ان يحلوا بحرية ، وفي اطار هذه السياسة ، العديد من المسائل الهامة .

والحقوق الممنوحة في الوقت الراهن في العديد من المنشآت لمجموعات عمل الوحدات الاقتصادية هي التالية :

— الحق في توزيع المداخيل الشخصية . فعلى اساس المبـادىء والخطوط الموجهـة التي قررها المجلس العمالي المركزي ، تحدد مجموعة عمل الوحـــدة الاقتصادية المعايير الاساسية التي يتم بموجبها توزيع المداخيل الشخصية المحققة من قبل هذه الوحدة على مختلف العمال .

— الحقوق والوظائف والمسؤوليات المحددة المتعلقة بتنظيم العمل والتسيير والتخطيط . وحيثما يتمتع العمال بهـذه الحقوق (مع أخذ مصلحة المنشأة في مجملها بعين الاعتبار في الوقت نفسه) ينجزون بنجاح مختلف المهـام المتعلقة بتنظيم العمل . وفي الماضي كانت تفاصيل كثيرة تخفى عليهم، وكانت طاقات كثيرة كامنة غير مكتشفة . واليوم تبدل هذا الوضع ، واصبحت جميع هذه المسائل موضع تفكير كل عامل . ولمـــا كان العمال قد باتوا يملكون تجربة واسعة ومعرفـة مفصلة بالموقف ، فقـــد اصبحوا قادرين على وعي جميع الصعوبات واقتراح الحلول لها . وطبيعي ألا يجدوا دوماً الحل المنشود سواء أكان فنياً أم اقتصادياً . لكنهم عندما تواجههم مشكلة ، يعهدون الى كادر المنشأة الفني باقتراح التدابير الممهدة لحلها .

— الحقوق المتعلقة بعلاقات العمل . فمن حـق الوحدات الاقتصادية ان تحـدد علاقات العمل ، وان تضع تحت تصرف المنشأة العمال الذين لا تحتاج اليهم الوحدة . وهكذا تتكون مجموعة عمـــل الوحدة الاقتصادية بصورة مستقلة، الشيء الذي يزيد من تجانسها وفعاليتها. وفي بعض المنشآت اصبحت الوحدات الاقتصادية هي التي تملك حق انتخاب المسؤول عن الوحدة .

— حق التصرف باعتمادات التوظيف والموارد المادية الاخرى. فالاعتمادات التي تحققها المنشأة تسلم الى الوحدات الاقتصادية بصورة يمكن معها للوحدة الاقتصادية التي نشطت اكثر من غيرها والتي تواجه حاجات اكبر، ان تتمتع بموارد اكبر نسبياً مخصصة للتوظيف ولبناء المساكن وغيرها من حاجات العمال . وبالطبع لا بد هنا ايضاً من ان تؤخذ بعين الاعتبار ضرورة تنسيق مصالح الوحدات الاقتصادية مع مصالح المنشأة وتسوية جميع المسائل التي تنطرح على صعيد علاقاتها المتبادلة على هذا الاساس .

وترى بعض مجموعات العمل ان الارصدة المخصصة للتوظيف يجب انتوضع ايضاً تحت تصرف الوحدات الاقتصادية . وميزة هذه الطريقة تكمن في ان جميع الموارد ستوضع تحت تأثير ورقابة عمال الوحدة الاقتصادية . ولا شك في ان اجهزة التسيير المركزية ستستمر في وضع الخطط لتوسيع وتحديث المنشأة في مجملها ، لكن هذه الاجهزة لن تستطيع ان تقرر وحدها مسألة التوظيفات ، وسيتوجب عليها ان تبين سلفاً للوحدات الاقتصادية مزايا التوظيفات المقترحة وان تقنعها بذلك حتى تأخذ موافقتها .

وقد طبقت بعض المنشآت مبدأ اللامركزية بصدد الموارد المخصصة لبناء المساكن . ولهذا التدبير هدفان : ان يتم توزيع المساكن اولاً في اطار الوحدة الاقتصادية بالذات ، باعتبار ان العمال يعرفون خيراً من غيرهم حاجات السكن وانه توجد ضمانة كيما توزع هذه المساكن حسب معايير عادلة . وتدل التجارب ثانياً على انه انما في اطار الوحدات الاقتصادية يحقق اكبر قدر من مردودية التوظيفات . وبالفعل ، ما عاد العمال يسمحون ببناء مساكن مترفة ، وصاروا يسعون الى الاقتصاد وشراء عدد اكبر من المساكن بنفس الموارد السابقة .

وفي الختام يوجد مفهوم آخر . وهو ينص على توجيه نقل هذه الحقوق

باتجاه آخر ، ولا يعتبر ان المطلوب هو تحقيق مبدأ لامركزية الوظائف ونقل الحقوق الى العمال ، بـــل تسليمهم جميع الحقوق التي تخصهم . وعند الحاجة سينقل عمـــال الوحدات الاقتصادية بدورهم بعضاً من حقوقهم الى اجهزة التسيير الذاتي المركزية بهدف إنجاز الوظائف المشتركة لخير المصلحة المشتركة على احسن صورة ممكنة .

تطور العلاقات الاجتماعية
داخل المجموعات العمالية

عن طريق تطبيق هـــذه الاشكال الجديدة في التوزيع والتسيير حققت المنشآت نتائج باهرة . وكثيرة هي الحالات التي ازداد فيها الانتاج وانتاجية العمل خلال عام او عامين بنسبة ٣٠ الى ٤٠٪ واكثر . وهذا مفهوم نظراً الى ان هذه الطرائق تحرك مبادرات المنتجين المباشرين وتنمي طاقاتهم. ويكفينا ان نذكر ان نسبة تطورنا الصناعي كانت منخفضة للغاية في المرحلة الاولية ، ثم ارتفعت الى ١٢,٨٪ سنوياً خلال المرحلة الممتدة بين ١٩٥٣ و١٩٥٦ (اي في بداية التسيير الذاتي العمالي) ، ثم الى ١٤,٢٪ سنوياً بين ١٩٥٥ و١٩٦٠ .

ويقيناً ليست العلاقات الاجتماعية هي العامل الوحيد في هـــذا التقدم ، لكنها العامل الاساسي . ولا بـــد ان نشير بهذا الصدد الى ان العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل ما تزال تتطور وتتعمق باستمرار .

ويجدر بنا ان ننوه بمبادهة الشغيلة بهدف تحريك وتحسين العمل والحصول على نتائج افضل لنشاطهم . ان للشغيل ، في هـــذه الشروط ، دوراً جديداً يلعبه . ففي الماضي لم يكن بوسعه ان يؤثر على تحسين نتائج النشاط ويزيـــد ارباحه الا بعمله الفردي ومضاعفة جهوده الجسمية في غالب الاحيان . امـــا

اليوم فإنه يحصل على هـــذه النتائج وعلى مستوى من الحياة مرتفع بوصفه منظماً لـلانتاج الاجتماعي . ان وعيه يتكون ، في الشروط الجديدة ، تحت تأثير المشكلات الهامة التي تنطرح داخل الورشة التي يعمل فيها ، وبالتالي في اطار المنشأة في مجملها . وهكذا فـإن مصلحة العامل الفردية تزداد ارتباطاً بمصلحة مجموعته المباشرة ومجموعته الاوسع نطاقاً .

واذا كانت مجموعة الوحـــدة الاقتصادية تتولى بنفسها توزيـع الدخل الشخصي، واذا كانت تحدد بصورة مستقلة اسس ومعايير هذا التوزيـع ، فإننا نشهد تبدلات عميقة في هذا المجال ايضاً . فالبشر العاملون ما عادوا يتلقون اجراً على عملهم من المجتمع او من المنظمة الاقتصادية . بل ان مـا يخلقونه بجهودهم المشتركة ، يتوازعونه فيا بينهم ، حسب مساهمة كل واحد منهم في النجاح المشترك . ولهـذا هجر تعبير « التعويض » او « الدفع » في التطبيق اليوغوسلافي، واستبدل بتعبير « توزيـع » المداخيل الشخصية الذي يتجاوب مع العلاقات الجديدة الناشئة . وفي هذه الشروط يختفي من وعي البشر من يدفع او يعوض ، وكذلك من يدفع له او يعوض عليه .

وحرية تصرف عمال الوحدة الاقتصادية باعتمادات التسيير تؤدي ، في هذا المجال ايضاً ، الى نتائج اقتصادية واجتماعية ايجابية للغـاية . فلحق العمال هذا اهمية اقتصادية باعتبار انه يحقق ، بوسائل متواضعة ومنهج عقلاني ، نتـائج هامـة عن طريق توسيع مجـــاري الاختناق ومكننة بعض مراكز العمل الاساسية وغيرها . ومن الزاوية الاجتماعية يصبح العـــامل انساناً يهتم اكثر فأكثر بالمشكلات الاقتصـادية . وهو يربط شروط حيـاته لا بالعمل اليومي وبنتائج نشاط المنشأة فحسب،بل ايضاً بآفاق تطور وتوطد المنشأة ووحدته التنظيمية المباشرة . انهـا اذن مدرسة كبيرة للتسيير . والعمال يطمحون في الوقت الراهن الى ان تكون لهم منشآت احدث يخصصون لهـــا قسماً من مواردهم بهدف زيادة الانتاج وتحسين شروط الحياة في الغد .

وبفضل العلاقات الاجتماعية الجديدة لم يعد العامل يجد نفسه في علاقة دونية وتبعية ازاء بعض المستخدمين وادارة المنشأة . فرئيسه الهرمي انما هي مجموعة عمله . وانما ههنا تتوقف السلطات على البشر. فالبشر ههنا يسوون بصورة مشتركة مشكلاتهم ويسيرون شؤونهم. وتتأكد اكثر فأكثر في العامل صفة المنتج المباشر . والعلاقات السابقة التي كان الانسان العامل يجد نفسه فيها في حالة تبعية تجاه غيره من العمال او المستخدمين ، هي في سبيلها الى الزوال . وبالفعل كان العامل تابعاً للعديد من الاشخاص ، من رؤساء وقادة يقررون ، تحت شكل او آخر ، شروط حياته وتقدمه . فالعامل لم يعد خاضعاً لأحكام الافراد الذاتية وتأثيرهم . فمن جهة اولى تتحدد شروط حياته بنتائج مجهوده الشخصي وبنجاح مجموعته ، ومن الجهة الثانية لا يحق لغير مجموعة العمل التي هو عضو فيها متساوٍ في الحقوق مع غيره ان تحكم على افعاله وعمله . انه يصبح ، في هذه الشروط ، مستقلاً في تكوين آرائه ، متأكداً منها ، حازماً في مواقفه .

وعلى هذا لم يعد هناك من تناحر في العلاقات الاجتماعية الوليدة بين « الرؤساء » وبين سائر العمال . فرئيس الوحدة الاقتصادية والمنظم الفني للانتاج اللذان يعملان وفقاً للقرارات المتخذة من قبل مجموعة الوحدة الاقتصادية ، غير مسؤولين الا امام مجموعتها المباشرة . وكذلك الحال فيما يتعلق بسائر الاطارات المهنية والتنظيمية . ان العامل لم يعد بالنسبة الى هذه الاطارات وسيلة ، قوة عمل تابعة لها تنجز خلال عملية الانتاج بعض الاعمال المحددة حسب تصوراتها واوامرها. بل هو يصبح متعاوناً متساوياً في الحقوق، على اساس التقسيم المشترك للعمل لخير المصلحة المشتركة . وكذلك اصبح سلوك مجموعة العمل تجاه اطاراتها مختلفاً . اذ ما عاد العمال يعتبرون هذه الاطارات « بيروقراطية » كما كانت الحال في غالب الاحيان في الماضي . ان المجموعة تعرف ان الاطارات الفنية تستطيع ان تساهم مساهمة كبيرة في

إنجاح شؤونها . ان المجموعة تسعى وراءها ، وتقدرها حق قدرها ، وتضمن لها حصة من التوزيع متناسبة مع نتائج نشاطها .

كما ان التناحرات بين العمل الفكري والعمل المادي تتلاشى بسرعة اكبر بكثير . فالتسيير الذي يساهم فيه الجميع ، والمصلحة المشتركة يحذفان التناحرات والفروق التي كانت موجودة في الماضي .

وطبيعي ان جميع هذه العمليات لا تجري بإيقاع واحد في مجموعات العمل كافة . فبعضها يتقدم بسرعة ، وغيرها يسجل تقهقراً . بيد ان الآفاق ايجابية ، وجميع الشروط متوافرة حتى يعمل في اطار هذه القواعد والاسس « الانسان الحر ، الحر اقتصادياً واجتماعياً ، والذي يعيش من عمله متحرراً من كل وصاية ومن آخر مخلفات نظام الأجر » على حد تعبير الرئيس تيتو .

١٩٦١



التخطيط وتوزيع الدخل من قبل مجموعات العمل

آزر ديليون

تم تأميم المنشآت اليوغوسلافية فور البدء بالبناء الاشتراكي . وبعد مضي بضع سنوات على الادارة المباشرة للاقتصاد من قبل جهاز الدولة سلم تسيير المنشآت الى مجموعات العمل عام ١٩٥٠ .

ان نقل تسيير المنشآت الى الشغيلة لم يعدل طابع الملكية باتجاه ما يسمى « اعادة الملكية الخاصة » او المذهب التعاوني . والحقيقة ان ما سلم الى العمال ليس المنشآت ، بل تسيير هذه المنشآت ، وبين الشيئين فرق كبير . وعلى هذا يمكننا ان نؤكد ان التسيير الذاتي العمالي قد عزز الطابع الاجتماعي لملكية وسائل الانتاج . وانما على اساس الملكية الاجتماعية أقيم التسيير الاجتماعي .

لقد مضى ثلاثة عشر عاماً منذ ان تولى العمال تسيير الانتاج . وقد امتدت حقوقهم تدريجياً الى تحديد انواع البضائع وتقرير الاسعار وتوجيه سياسة التوظيفات وتحديد مقدار المداخيل الفردية (الارباح) وتنظيم جميع علاقات العمل وجميع العلاقات الانسانية . ولقد زادت مع الايام مصلحة العمال المباشرة في تحسين نتائج عملهم ، باعتبار ان هذه النتائج تشرح وضع المنشأة ووضع كل فرد .

ان الوضع المادي لمجموعة العمل ولكل عامل يتعلق بالانتاج والانتاجية.

غير ان ما يميز وضع العـامل هو تبعيته لا لقيمة العمل المنتجة فحسب ، بل ايضاً بما يحققه هذا الانتاج . وبعبارة اخرى ، ليس المطلوب من العمال ان ينتجوا فحسب ، بل ان ينتجوا ايضاً سلعاً مطلوبة في السوق ، سلعـاً لازمة للمجتمع .

وهذا شيء يسهل فهمه . فإذا لم يكن المطلوب من العمال سوى ان يعملوا ، واذا لم يكن بإمكانهم ان يؤثروا إلا على عملهم ، فإن مقدار اجورهم لا يتعلق بالطبع إلا بعملهم . اما في المجتمع اليوغوسلافي حيث يسير العمال انتـاج مشاريعهم ، فإن وضعهم ومداخيلهم تتعلق — وهـذا امر طبيعي — بحجم انتاجهم وبنتائج هذا الانتاج في السوق . وبالفعل انما بالشغيلة يتعلق مباشرة العمل والمبيع وخلق الشروط التي تسمح بربط الانتـاج ما أمكن بالمجتمع .

ان الطريقة التي تطورت بها يوغوسلافيا حتى الآن قد سمحت للطبقة العاملة بأن تقترب تدريجياً وبصورة دائمة من تحقيق المبدأ الاشتراكي للتعويض حسب العمل المقـدم . وفي شروط التسيير الذاتي العمالي يتميز هذا التطور بواقع ان « العمل » الذي هو مقيـاس تحديد مقدار الارباح الفردية ، لا يتضمن فقط المردود الشخصي او مردود الزمرة ، بل يتضمن ايضاً نتائج كل عمل المشروع التي تتعلق بدورها بقدرة المنتجين على القيام بوظائف التسيير وتوجيه اعمالهم بصورة ناجحة واستخدام الثروات التي وضعهـا المجتمع تحت تصرفهم بطريقة صحيحة وعلى احسن وجه .

ان الملكية الاجتماعية لوسائل الانتـاج والتسيير العمالي للمنشآت قد سمحا بالتالي بالانتقال الى توزيع المداخيل حسب العمل المقدم .

ما العناصر الجديدة في نظام توزيع المداخيل ؟

ان المجموعات تخلق النتاج الاجتماعي بعملها . وبعـد ان توفي بالتزاماتها تجاه المجتمع ، يصبح لها حق التصرف ببـاقي الدخل الذي خلقته . والواقع

ان على المنظمات الاقتصادية التزامات تجاه المجتمع متناسبة وقيمة المصـــادر الاجتماعية التي تعمل بها ومتناسبة وإنفاق العمل الحي. اما باقي النتاج الاجتماعي فالمجموعات العمالية حرة في التصرف به . وهي تخصص قسماً منه لصندوق المنشأة (« رأس مال » ثابت ، و « رأس مال » متنقل ، وتلبيـة الحاجات الجماعية للمستوى الاجتماعي) وقسماً للمداخيل الفردية .

اذن ففي الشروط الجديدة لتوزيع المداخيـل ، لا يمكن ان تعيش إلا المنظمات التي لا تكف عن ضبط وتحسين طرائق انتاجها . فهي اذا ما بدأت تتخلف ، اصبحت عاجزة حتماً عن الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية ، واضطرت الى ان تضع حداً للانتـــاج غير العقلاني . وعلى العكس ، فإن المنظمات الاقتصادية التي تتلاءم مع شروط النشاط الجديدة ، وتبدأ في الوقت المناسب باستخدام الموارد الاجتماعية استخداماً اكثر عقلانية (آلات ومنشآت ومواد اولية وبضـــائع ويد عاملة الخ ...) ، تستطيع ان تزيد بشكل محسوس النتاج الاجتماعي وبالتالي المداخيل الفردية والرساميل المختلفة .

غير ان هذا قد يسبب انتقال اليد العـاملة من مشروع الى آخر . كما ان اغلاق المشاريع غير المدرة يطرح ، من جهة اخرى ، مشكلة دقيقة ، مشكلة إعادة تصنيف عمـــالها . ان مشكلة الاستخدام تسوى عن طريق التنميـة الاقتصادية وايجاد مراكز عمل جديدة وإعادة التوجيه المهني للعاطلين المؤقتين عن العمل وضمان المداخيل الفردية خلال فترة محددة من الزمن بانتظار تغلب المشاريع على مصاعبها ، الخ ...

وبعبارة اخرى ، بعد ان تكون مجموعات العمل قد وفت بالتزاماتها تجاه المجتمع والكومونة ، تصبح حرة في التصرف بباقي مداخيلها ، بالجزء الذي يطلق عليه اسم الدخل الصافي ، فتوزعه بين صناديق منشآتها وبين مداخيل العمال الفردية .

كيف يجري توزيع الدخل الصافي ؟ ان الطريقة بسيطة. اذا كانت مجموعة العمل راغبة في ان تتمكن ، في السنة القادمة ، من زيادة المداخيل الفردية ، فعليها ان تخصص جزءاً هاماً من مواردها لتوظيفات من شأنها ان تضمن الحد الأعلى من المردودية . اذن فالعامل لا يفكر في محصلة مداخيله الفردية الراهنة فحسب ، بل عليه ايضاً ان يهتم بما ستكون عليه في الغد . ان على العامل بالضرورة ان يأخذ بعين الاعتبار مسألة التحسين الفني للانتاج ، وان يحرص على ألا تنجم زيادة مداخيله الفردية عن إنفاق اكبر لقوة العمل ، بل ان تأتي هذه الزيادة نتيجة لعمل اقل صعوبة وأكثر اختصاصاً فى نطاق الانتاج الحديث وزيادة الانتاجية. ان مثل هذه العلاقات تعود بالضرورة الى التحديث المستمر للانتاج والتسيير .

لقد حل نظام توزيع المداخيل ، في شروط التسيير الذاتي العمالي ، محل نمط التوزيع الذي كان قائماً في الفترة السابقة. فبعد انتصار الثورة الاشتراكية مباشرة ، كان لا بد من المرور – بسبب تخلف يوغوسلافيا – بمرحلة تولت فيها الدولة مباشرة ادارة الاقتصاد ووضع الخطط الاقتصادية في أدق تفاصيلها وتحديد الاجور والمعايير بطريقة مركزية – عن طريق موازنة موحدة – وحساب ارباح وخسائر المشاريع وتوزيع المداخيل . وقد دلت التجربة على انه من المستحيل الاستمرار في مثل هذا النظام لمدة طويلة من الزمن . ففي مثل هذه الشروط لا مفر من ان تحل التناقضات بين العمال والدولة والتناقضات في قلب الطبقة العاملة بالذات ، بطرائق ادارية ، الشيء الذي ينطوي على مخاطر جدية . فأثناء الفترة التي كانت الدولة فيها توجه الاقتصاد ، كانت الطبقة العاملة بالتأكيد في الحكم ، لكن كان يستحيل عليها ان تحذف من علاقات العمل جميع عناصر العمل المأجور والأجر الموروثة عن الرأسمالية ، والتي لا بد ان تصبح مع مر الزمن عقبة امام تطور القوى المنتجة . ولتلافي الآثار السلبية المتوقعة ، سلم تسيير المشاريع الى العمال ، وطرأت بالتدريج

تعديلات عميقة على النظام الاقتصادي بأكمله ، ولا سيا نظام التخطيط، بهدف منح مجموعات العمل المزيد من الحرية والاستقلال الذاتي في ممارسة حقها في التقرير .

ما الفروق بين مناهج التخطيط القديمة وبين النظام الراهن ؟

هناك فرق نوعي بين التخطيط في شروط التسيير الاداري والمركزي للاقتصاد ، وبين التخطيط في شروط التسيير الذاتي العمالي .

ففي الحالة الاولى تنسق العمليات الاقتصادية بالطريق الاداري بواسطة وضع خطط عينية للانتاج والتوزيع والاسعار والتوظيفات الخ...بالنسبة الى كل منشأة على حدة. وفي الحالة الثانية يتم اللجوء الى تدابير اقتصادية لتوجيه نشاط آلاف المنظمات الاقتصادية والوحدات الاقليمية التي تبدي رأيها بحرية بصدد الانتاج والتنمية وتوزيع جزء من المداخيل .

وبينما كانت بجمل الجهود تنصب في المرحلة السابقة على التخطيط المادي – دون اعارة التخطيط المالي سوى اهمية ثانوية – اصبحت اليوم، في الشروط الجديدة ، تنصب على تركيب نوعي لهذه العناصر ، وعلى التنسيق الاقتصادي للعمليات ، وكذلك على تنسيق علاقات التوزيع بين مختلف اجزاء الطبقة العاملة . اذن فالهدف اليوم هو تنسيق العلاقات الاجتماعية في الانتاج والتوزيع .

هناك اسباب عدة لتخطيط التنمية الاقتصادية . فإذا كانت هناك اولاً رغبة في توفير الانسجام، على اساس ثابت ، بين التيارات الاقتصادية، فلا بد من توجيه تطور الفروع الصناعية بصورة مخططة بهدف الوصول الى الحد

الأعلى من الازدهار وتجنب استخدام الطاقـات المنتج استخداماً اعتباطياً . أضف الى ذلك أن كل بلد يملك مفهومه عن التنمية الاقتصادية ويشجع الفروع التي تتوافر لها الشروط الطبيعية وغير الطبيعية الملائمة ، والتي تستطيع ان تصمد في وجه المزاحمة على صعيد السوق العالمية . ومما لا شك فيـه انه يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار ، عنـد تحديد هـذا المفهوم ، لا العناصر الاقتصادية وحدها ، بـل ايضاً عناصر اخرى كضرورة تطوير بعض الفروع لتلبيـة الاستهلاك الداخلي او تأمين استقلال البلاد الاقتصادي ، الخ . وبعـد ان يتم تحديد مفهوم التنمية الاقتصادية على هذا النحو ، يمكن العمل على تحقيقه إما عن طريق الحصر المركزي للموارد لتوزع فيما بعد بين مختلف المشاريع ، إما عن طريق اتاحة شروط عمل افضل لبعض الفروع الاقتصادية . مع العلم بأن الحل الثاني اجدى لأنـه يسوي مشكلة تنسيق التنمية الاقتصادية والشروط الطبيعيـة وشروط التبادل مـع البلدان الاخرى ، ويسوي في الوقت نفسه مشكلة تحسين شروط النشاط الاقتصادي وفقاً لمبدأ توزيع المداخيل حسب العمل المقدم للقاعدة الاجتماعية .

من الضروري اذن الانطلاق من مفهوم إنمائي بعيـد المدى لضمان اسرع تقدم ممكن للاقتصاد وأعلى حد من الانسجام بين التيارات الاقتصادية .

في الحقبة السابقة كان يسود الاعتقـاد بأن تحقيق الحد الأعلى من التطور الاقتصادي يفرض وضع مفهوم اوحد ومسبق عن التنمية الاقتصادية وإخضاع توزيع الدخل ومجموع العلاقات الاجتماعية التي تقام على اساس هذا التوزيـع ، في سبيل تحقيق ذلك المفهوم . لقد كانت اجهزة التخطيط تحدد مسبقاً نسبة التراكم والاستهلاك الفردي ، ونسبة التوظيفات والاستهلاك العـام ، ونسبة التوظيفات الاقتصادية والتوظيفات غير الاقتصـادية ، ونسبة التوظيفات في مختلف الفروع الاقتصادية ، الخ ، لتعمد بعد ذلك الى تحديد سياسة التوزيع والسياسة الاقتصادية العامة الهادفة الى ضمان التحقيق العملي لمفهوم التنميـة

الاقتصادية . وهذا ما يفسر المنازعات المستمرة التي كانت تقوم بين اجهزة التخطيط واجهزة التسيير الذاتي في المشاريع والكومونات. فقد كانت اجهزة التخطيط تتخذ تدابير مختلفة (بما في ذلك تحريم تجاوز حدود معينة في انفاق الموارد المكتسبة) لضمان تحقيق توقعات خطة التنمية الاقتصادية ، بينما كانت اجهزة التسيير الذاتي التابعة للمنشآت والكومونات تعتبر هذه التدابير تضييقات غير مبررة نتائجها سلبية على الانتاج والمهام التي تطرحها الحياة . والحقيقة ان النزاع كان نزاعاً بين الخطة والتطبيق ، بين العمليات الاقتصادية كما تصورتها الخطة والتيارات التي تنشأ عن الحياة اليومية . ولقد كان من نتائج التضييقات الادارية المفروضة على إنفاق الموارد المكتسبة ان المنشآت والكومونات اتجهت احياناً الى انفاق وتوزيع اموال لم تربحها. ومن هنا كانت الاختلالات الكثيرة في التيارات الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية . ولقد كان محتماً ان تتجلى هذه الظاهرات لأن نظام التخطيط لم يكن منسجماً مع نظام توزيع المداخيل حسب العمل المقدم ، في حين ان هذا الاخير لم يكن قد تطور بعد حتى آخر حدوده .

كثيرون من الاجانب ما يزالون يعتقدون انه ليس من الممكن تخطيط وتوجيه التنمية الاقتصادية بصورة ناجعة في شروط التسيير الذاتي العمالي . انهم يؤكدون علناً ان الفوضى تسود الاقتصاد اليوغوسلافي . والواقع انه يمكن تأمين تطور متناغم للاقتصاد حتى عندما يكون قسم كبير من الدخل موضوعاً تحت تصرف الكومونات والمجموعات العمالية ، وذلك على اساس شرطين :

اولاً – وجوب توفير شروط متماثلة لجميع الفروع الاقتصادية ولجميع اجزاء الطبقة العاملة .

ثانياً – وجوب ربط المداخيل الفردية في جميع المنظمات الاقتصادية بحركة انتاجية العمل .

اي نظام تخطيط يتناسب
مع نظام التسيير الذاتي العمالي ؟

لنلاحظ اولاً ان المنظمات الاقتصادية ما عادت تتلقى خططها الانتاجية من فوق . فهي تقرر بحرية كمية وتشكيلة ونوعية منتجاتها . وبديهي ان عليها ان تأخذ بعين الاعتبار متطلبات السوق ، ومتطلبات وحاجات السكان والمنظمات الاقتصادية وغيرها . واذا لم تصرف المنتجات ، جازفت المجموعة العمالية بألا تستطيع ان « تدفع » لأعضائها، وبأن تعجز عن الوفاء بالتزاماتها تجاه المجتمع .

ثانياً ، ما من احد يفرض على المنظمات الاقتصادية برامج للتوظيفات ، لكنها تجد نفسها في وضع اقتصادي لا تستطيع معه ان تزيد انتاجها وترفع انتاجية عملها (فتجمد بالتالي المداخيل الفردية) اذا لم ترصد اعتمادات كافية واذا لم تنظم انتاجها على اساس مستوى اكثر ارتفاعاً من انتاجية العمل .

ومن هنا يتوجب على جميع المنظمات الاقتصادية ان تؤمن لنفسها، مبدئياً، وضعاً اقتصادياً يسمح لها بتحقيق اعادة الانتاج البسيط واعادة الانتاج الموسع ، وبإيداع اموالها الحرة في المصارف ، وبطلب اعتمادات مصرفية قد تحتاجها . وبالفعل ، ان توزيع الدخل يجب ان يخلق الشروط التي تسمح للفروع الاقتصادية بأن تتطور، مبدئياً، على اساس الموارد المتوافرة لمجموعات العمل دون اللجوء ، إلا في الحالات الاستثنائيه ، الى الاعتمادات الممنوحة من المصارف التجارية او من سائر المؤسسات المصرفية .

ثالثاً : ان توازن وانسجام التيارات الاقتصادية يتحققان ايضاً بواسطة التخطيط الذي يتم في التشكيلات الاجتماعية المحلية . اذن فلا يكفي ان

توضع المنشآت في وضع اقتصادي يدفع بها الى تنظيم انتاجها وتوظيفاتها الى اقصى حدود التنظيم والتقنين . بل لا بد ايضاً من التنسيق الدائم لتطور مختلف الفروع الاقتصادية والطاقات الانتاجية كيما يتحقق الانسجام في الازدهار، هذا الانسجام الذي يتيح افضل الشروط لزيادة الانتاج والانتاجية في مختلف المنظمات الاقتصادية . ان التجربة اليومية تدل على ان بعض المنشآت لا يمكن ان تتقدم في انتاجها اذا لم تكن تسود الاقتصاد كله شروط ملائمة . ومن هنا فإن المنشأة لا تستطيع ان تنطوي على نفسها . بل هي مرغمة على تتبع الحركات الاقتصادية وعلى المساهمة في انسجامها . واذا ما ظهر بعض التفاوت في التيارات الاقتصادية ، وعلى سبيل المثال اذا ما تخلفت بعض الفروع الاقتصادية ، انعكس ذلك حتماً على تطور سائر القطاعات . وعلى هذا لا بد من توجيه الاقتصاد باستمرار لضمان تطوره على اكثر ما يمكن من التوازن .

وبعبارة اخرى، ان التخطيط يكتسب يوماً بعد يوم صفة توجيه للتطور الاقتصادي وتنسيق للتيارات الاقتصادية ، مرتكزاً على **تدعيم استقلال** مجموعات العمل وكذلك **على المصلحة المادية للمنتجين ومجموعات العمل والتشكيلات الاجتماعية** المحلية ، ومبتعداً اكثر فأكثر عن التسويات الادارية.

وتبعاً لذلك كان لا بد من تعديل نظام المنظمات الاقتصادية ، وكذلك نظام وحقوق المجموعات العمالية في المشاريع .

نظام المنشآت الاقتصادية

لقد منحت مجموعات العمل حق تسيير وسائل الانتاج ، وحرية التصرف بجزء من الدخل ، الجزء العائد اليها بعد وفائها بالتزاماتها تجاه المجتمع .

ان توزيع الدخل بين المجتمع والمنشآت الاقتصادية اصبح العنصر الاساسي في تحقيق المبدأ الاشتراكي عن التوزيع حسب العمل المقدم . والواقع ان توزيع الدخل بين المنشآت والمجتمع يجب ان يتم بصورة تكون معها الموارد التي تستطيع ان تتصرف بها مجموعات العمل بحرية متناسبة مع النتائج التي حققتها .

وغني عن البيان ان هذه الطريقة لا تواجه اي عقبة اذا كان دخل المنظمات الاقتصادية متأتياً فقط من عمل وانتاجية المجموعات العمالية . ففي مثل هذه الحال ستقتطع جميع المنظمات الاقتصادية ، وفقاً لمعدل نسبي ، جزءاً من دخلها لتخصصه لسد حاجات المجتمع . لكن بعض المنظمات الاقتصادية التي تكون قد استفادت من وضع ملائم في السوق ، سيكون لها الحق في التصرف بموارد اكثر اهمية من موارد المنظمات الاخرى، وستستطيع مجموعات عملها ان تضمن لنفسها ارباحاً فردية اكبر بكثير ، وارصدة اهم لتطورها ، الخ . وعلى العكس ، فإن المنظمات الاقتصادية التي تكون قد واجهت وضعاً صعباً في السوق ، ستتصرف بموارد اقل ، سواء أبالنسبة الى الارباح الفردية ام بالنسبة الى مختلف الاعتمادات . والسؤال الرئيسي الذي ينطرح آنذاك هو : كيف السبيل الى تنظيم توزيع الدخل بين المجتمع والمنشآت حتى تكون الوسائل المالية المتبقية للمنظمات الاقتصادية **متناسبة مع انتاجيتها ومع مردود تسييرها ؟**

ان خطط اتحاد الجمهوريات والتوزيع بين المجتمع والمنظمات الاقتصادية تسمح بتوفير شروط نشاط شبه متماثلة للفروع الاقتصادية ، او بتعبير ادق لمجموعات المنشآت المتقاربة فيما بينها . وبفضل التوزيع المخطط لا تستطيع المنظمات الاقتصادية ان تتصرف إلا بذلك الجزء من النتاج الاجتماعي الذي ينتج عن نشاط وانتاجية مجموعة العمل. وبالمقابل فإن ذلك الجزء من الدخل،

الذي هو ثمرة لوضع السوق الملائم (نظراً لضعف اندماج الاقتصاد اليوغوسلافي بالسوق العالميـــة ، ونظراً لوضع السوق الداخلية وبنية اقتصادنا ومجتمعنا ، الخ) او لمـلاءمة الشروط الطبيعية ، يقتطع ويخصص لتلبية حاجات المجتمع بأسره .

اذن فالخطة لا تكتفي بتوحيد صيغ التوزيع او بتعميم شروط النشاط بين مختلف الفروع الاقتصادية ، وبـين مختلف اجزاء الطبقة العاملة ، باعتبار انها تسمح في الوقت نفسه بسد الحاجات الجماعية للمجتمع بواسطة ذلك الجزء من النتاج الاجتماعي الذي تحقق بفضل الجهود المشتركة للطبقة العاملة بأسرها، لا بجهود مجموعة عمل معينة منفردة . ان تطبيق هذا المبدأ هو شرط احترام المنظمات الاقتصادية لمبـدأ توزيع الدخل حسب العمل المقدم ، وهو يربط حركة الارباح الفردية بحركة الانتاجية ونتائج النشاط الاقتصادي في مجموعه .

بالطبع ، من الممكن ان تزيد المنشآت اسعارها بهدف زيادة ذلك الجزء من النتاج الاجتماعي الذي تملك حرية التصرف به . وهي اذا مـا لجأت الى هذه الطريقة ، امكنها ان تحـدد محصلة المداخيل الفردية بصورة مستقلة عن انتاجية العمل . لكن عمـال المنشآت هم ايضاً مستهلكون ، ومصلحتهم ألا تزداد الاسعار .

لهذه الاسباب كلها ، يهدف التوزيع المخطط الى تدعيم استقرار السوق . وبما ان هذا التدبير لم يف بالحاجة ، فقد فرضت الرقابة على بعض الأسعار . وهكذا حددت الأسعار القصوى للمواد الاولية ولبعض المنتجات الأساسية . وعلى كل ، اذا ما أرادت المنظمات الاقتصـادية ان ترفع أسعار بعض المواد ، فعليها ان تحصل على ترخيص خاص .

كيف يجب ان تنظم المنشأة
حتى يصبح المنتج المباشر مسيراً صالحاً ؟

يمكن تنظيم وضع العامل في الانتاج بطريقتين: إما ان يقوم جهاز التسيير على مستوى المنشأة (حتى لو كان منتخباً من قبلها) بوضع تعرفة موحدة للمنشأة كلها ، ويحدد معايير ومقاييس وشروط كسب الارباح في كل مركز من مراكز العمل ، وإما ان يكتفي بتحديد اسعار منتجات وخدمات كل وحدة اقتصادية من وحدات المنشأة (باعتبار ان السعر يشتمل على : تكاليف الانتاج ، الصيانة ، الموارد المخصصة لإعادة الانتاج الموسع ، والموارد المخصصة لتغطية حاجات المجتمع) .

وفي الحالة الاولى يستطيع العامل ان يزيد ارباحه عن طريق مضاعفة مجهوده الجسدي ، واذا توفق المصنع في أعماله أمكنه ان يحصل على منحة اضافية في مجرى السنة او في نهايتها . وفي الحالة الثانية يستطيع ان يؤثر مباشرة وبقوة على جميع عناصر الانتاج (الآلات ، المواد الاولية ، اليد العاملة). فهو اذا ما نظم استخدامها ، استطاع ان يزيد مداخيله الشخصية، ويؤثر مباشرة على برنامج تطوير ورشته او قطاعه . ان العامل الاول ما يزال يجد نفسه جزئياً في وضع يشار فيه عليه بما يجب ان يعمله ، وبالمركز الذي يجب ان يلتحق به ، وبالشروط التي يجب ان يعمل فيها ، الخ ... في حين ان العامل الثاني يتمتع بنظام جديد كل الجدة : فهو يسير وسائل الانتاج الاجتماعية ، ويميل الى استخدامها على افضل وجه ممكن لتحسين وضعه المادي واختصار مدة عمله وتحسين شروط العمل وتخفيف مجهوده الجسدي . وهذا التنظيم للمنشآت معروف في يوغوسلافيا باسم التنظيم حسب **الوحدات الاقتصادية ، وحدات العمل .**

ومن الضروري ان تشكل كل وحدة اقتصادية عملية تكنولوجية مكتملة، مجموعة انتاج تمكن من تقدير حصيلة الدخل . وفي هذه المجموعة المكتملة التي هي الوحدة الاقتصادية ، يتوجب على المنتجين المباشرين ان يكونوا قادرين على ان يطبقوا بدقة (دون اي تدخل تطفلي من قبل الأجهزة المركزية للتسيير العمالي) مبدأ توزيع المداخيل حسب العمل المقدم ، وان يقيموا ويطوروا العلاقات الاشتراكية في الانتاج ، وان يمارسوا بأكبر صورة مباشرة ممكنة حقهم في التقرير .

وظائف خطة المنشأة

ان الخطة الموحدة للمنظمة الاقتصادية هي التي تحدد برنامج الانتاج لمختلف الورشات والاقسام . وهكذا يتأمن الانتاج الاجمالي للمنظمة الاقتصادية والانسجام في سير عمل جهاز المنشأة بأسره . بيد ان هذا لا يعني البتة ان خطة المشروع تفرض فرضاً على وحدات التنظيم . فهذه الوحدات تساهم مساهمة فعالة في وضع خطة المنشأة ، وتقدم اقتراحات ، وتلفت النظر الى امكانيات زيادة الانتاج وتنظيمه بصورة اكثر عقلانية . وهذا ما يتيح لعمال الوحدات الاقتصادية الضيقة ان يؤثروا لا على نشاطاتهم الخاصة فحسب ، بل ايضاً على نشاطات المنشأة في مجملها .

ان خطة المشروع تحدد المعايير التي يتم على ضوئها اقتطاع الموارد المالية المخصصة لتحديث وتطوير المؤسسة . وكل منشأة ، بوجه عام، تحدد معاييرها الخاصة ، وتخصص لتطورها الاعتمادات التي ستسمح لها بزيادة انتاجها وانتاجيتها وفقاً للمعدل الوسطي المتوقع للفرع الاقتصادي الذي تنتمي اليه .

كما ان الخطة تنسق من جهة اخرى الانتاج وامكانيات تصريف المنتجات في السوق . ان على الوحدات الاقتصادية ان تعرف بدقة جنس وكمية ونوعية

المواد التي يمكن تصريفها في السوق . كما ان من حقها وفي مقدورها ان تنتج مباشرة للسوق ، بشرط ان تكون قد وفت قبل ذلك بالتزاماتها تجاه المنظمة الاقتصادية منظوراً اليها في مجموعها .

ان الخطة تنظم توزيع الدخل في الوقت نفسه الذي تولي فيه الانتاج وتطور المنشأة كل العناية المطلوبة . وطريقة العمل هنا تنطلق من مبدأ استقلال المنظمات الاقتصادية وحرية تصرف مجموعات العمل بكل الموارد المتبقية لها . وتبني هذا المبدأ يعني ان المجموعات لا تستطيع ان تتصرف إلا بالموارد التي تحققها بالتناسب مع نتائج تسييرها وزيادة انتاجيتها . فكلما ارتفعت انتاجية العمل وإيرادية المنشأة ، زادت الموارد التي يمكن للمنشأة ان تتصرف بها .

أضف الى ذلك ان خطة المنشأة تحدد المعايير الرئيسية لتكوين إجمالي المداخيل الفردية . ان الجمع الصرف للمداخيل الفردية المتوقعة بالنسبة الى مختلف مراكز العمل وفقاً لمقاييس التعرفة والمعايير المحددة سلفاً ، لا يمكن ان يشكل مقياساً موضوعياً . وهذا ما يوجب وضع مقاييس عامة لتكوين إجمالي المداخيل الفردية بصورة يزداد معها هذا الاجمالي بالتناسب مع زيادة الدخل الصافي (المقدر بالنسبة الى كل عامل ووفقاً للموارد المستخدمة في دورة الانتاج) .

وعند وضع خطط المنظمات الاقتصادية وتوزيع المداخيل الاجمالية، تحدد المعايير التي ستنظم نمط تكوين اعتمادات الاستهلاك الجماعي (تكوين الاطارات، بناء المساكن ، انشاء مراكز الراحة والمقاصف والمطاعم ، الخ ...) . والواقع ان على مجموعات العمل ان تحدد نسبة الحصة التي ستخصصها من اصل الدخل للأرباح الفردية والنسبة التي سترصد لصناديق المنشآت . ولا غنى عن ان تكون هذه النسبة معبرة عن تطابق التوزيع مع انتاجية العمل فلا تعرض

للخطر التقدم المستمر للانتاج والانتاجية خلال السنوات القادمة (الشيء الذي يهدد ايضاً زيادة المداخيل الفردية والمستوى العـــام لحياة المجموعة) . ومن المهم ايضاً تحديد معـايير استخدام مختلف الانشاءات (المساكن ، مراكز الاجازات ، المطاعم ، الخ ...) من قبل المجموعة . والواقع ان من واجب العمال ان يعرفوا ، عند تقرير تخصيص الموارد المالية لهـذه الانشاءات ، من سيستفيد منها وبأي شروط .

واخـيراً يجب على الخطة ان تؤمن التطور المنسجم للمنظمة الاقتصادية . وهذا ما تتزايد اهميته بنسبة تزايد احتمال عدم تطور المنشأة تطوراً منسجماً، بله تقهقرها ، اذا ما اقتصرت كل وحدة اقتصادية على اخذ حاجاتها وحدها بعين الاعتبار . ان عدم التساوي في تطور الوحدات الاقتصادية ، عـــبر صيرورة حية وديناميكية ، ظاهرة طبيعية . ولمعالجة هذا الوضع ، لا بـد من ان تؤمن الخطة توزيعاً يسمح بإزالة « المجاري الضيقة الخانقة » ويشجع على الانطلاقة المنسجمة لمجمل المنظمة الاقتصادية عن طريق ربـــط موارد وحدات العمل .

وهـــذا يعني ، على الصعيد العمالي ، ان جزءاً من دخـل الوحدات الاقتصادية ، جزءاً مـن الارصدة المخصصة لتطورها او للاستهلاك الجماعي ، يمكن ان يحصر بصورة مركزية . فمـا ستكون قيمة هذا الجزء ؟ ان هـذه مسألة تتعلق باتساع حاجات منظمة العمل ، وبعدم التساوي في تطور مختلف الورشات والاقسام ، وبحاجات فـترة محددة من الزمن . والواقع ان درجة « تمركز » الارصدة تتفاوت تفاوتاً كبيراً حسب الحالات . واعضاء مجموعات العمل هم الذين يقررون ذلك .

واذا كانت خطـة المنشأة تحدد بدقـة العلاقات بين المنظمـة الاقتصادية ووحداتها ، امكن لعمال الوحدات ان يستفيدوا من امكانيات اوسع لممارسة

حقهم في التقرير المباشر .

حقوق الوحدات الاقتصادية

تتمتع مجموعات الوحدات الاقتصادية اولاً بحق التصرف بالآلات واستخدام اعتمادات الصيانة. اذن فالوحدات الاقتصادية تستطيع ان تستبدل الآلات المهترئة بأجهزة جديدة ، وان تناضل لاستخدام طاقاتها الانتاجية استخداماً اكثر عقلانية . ومن مصلحة المجموعة صيانة الآلات بأفضل صورة ممكنة . وبالفعل ، كلما قلت الاصلاحات ، زادت اعتمادات الصيانة وزادت امكانية شراء آلات وتجهيزات جديدة وزادت قدرة المجموعة العمالية على تحسين استخدام الطاقات وزيادة الانتاجية عن طريق اقتناء وسائل انتاج حديثة . ان انتاجية العمل وزيادة مداخيل الوحدة الاقتصادية ، ومداخيل كل عامل بالتالي ، مسألة تتعلق بنمط في الانتاج حديث وآلي يتطلب جهداً جسدياً اقل كثافة. واذا كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية تتمتع بحق التصرف بوسائلها الانتاجية ، امكنها ان تبيع او تتخلى لوحدة اخرى عن الآلات التي ليست ضرورية لتحقيق خطة المشروع . ومن مصلحتها اقتصادياً ان تفعل ذلك، لأنها تخفف بالتالي من التزاماتها تجاه المجتمع وتزيد الانتاج الصافي للوسائل المستخدمة .

ويحق للوحدات الاقتصادية ، في شروط محددة ، ان تستحصل بحرية على المواد الاولية والاجهزة وسائر المستلزمات . يقيناً ، ان الوحدة الاقتصادية تستطيع ان تتوجه الى قسم الشراء المركزي التابع للمنشأة الذي جرد من وظيفته الاحتكارية (الحصرية) القديمة . وواضح ان الوحدة الاقتصادية ستفعل ذلك اذا كان القسم المذكور قادراً على ان يوفر لها المواد الاولية والاجهزة والمستلزمات الاخرى بأسعار تناسبها . اما اذا تعذر ذلك ، فهي

تشتري بنفسها من السوق مباشرة ما تحتاجه بأسعار مناسبة . ومجموعة قسم المشتريات والمبيعات (التي تشكل هي ايضاً وحدة متميزة) مرغمة بالتالي على تموين الوحدات بأفضل الشروط الممكنة ، وعلى بيع المنتجات التي تعهد بها اليها هذه الوحدات بأحسن الأسعار الممكنة . وكلما انخفضت اسعار شراء المواد الاولية والأجهزة والمستلزمات ، ارتفع مدخول هذه المجموعة واستطاعت ان تخصص المزيد من الموارد لصناديقها ! لكن ليس هذا كل شيء ! فمن مصلحة الوحدات الاقتصادية ان تستخدم بأفضل طريقة ممكنة المواد الاولية والأجهزة والمستلزمات المشتراة بأسعار مناسبة ، لأنها تضمن لنفسها بذلك اعتمادات اكبر لتطورها وتحديثها ولرفع مستوى المداخيل الفردية لكل عضو من أعضائها .

لننظر اخيراً الى المجال الثالث الذي نقلت فيه الحقوق الى الوحدات الاقتصادية . ان مجموعة الوحدة الاقتصادية ، تتمتع بإمكانية تصريف منتجاتها مباشرة في السوق . وهذا ما يضمن استخدام الطاقات بأكثر ما يمكن من الفعالية ، باعتبار ان باستطاعة الوحدة الاقتصادية – فيما اذا توافرت لها الامكانية ووجدت مصلحة لها في ذلك – ان تنتج ، بطاقاتها غير المستخدمة، مواد معدة للسوق . غير ان السؤال الذي ينطرح هو : متى وكيف وبأي اسعار تستطيع الوحدة الاقتصادية ان تبيع منتجاتها ؟

في المنظمات الاقتصادية التي تملك وحدات عمل ، يعتبر انه ليس من حق هذه الوحدات ان تدخل السوق بحرية الا اذا وفت بالتزاماتها (الانتاجية والمالية) تجاه سائر الوحدات الاقتصادية ، اي تجاه المنشأة – الأم .

وتسوي الوحدات الاقتصادية ايضاً المسائل العديدة المتعلقة بعلاقات العمل . ولما كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية قد باتت تملك حق استخدام اعضائها وتسريحهم ، فهي التي تقرر ان كانت ستستخدم او لن تستخدم عمالاً

آخرين ، وتقرر عـــددهم ، كما تقرر ان كانت ستسرح او لن تسرح العمال الذين يشكل عدم انضباطهم وعدم نشاطهم خطراً على سائر العمال . واخيراً فإن مسألة تعيين العمال في مختلف مراكز العمل تصبح من اختصاص المنتجين. والمسابقات العامة هي انجع وسيلة للعهد بالمراكز الى أقدر العمال ، وذلك دون التقيد بسني الخدمة والالقاب الشكليـــة . وهذه احدى النتائج الاجتماعيـــة والاقتصادية البالغة الاهمية من نتائج نقل حقوق التسيير الى مجموعات الوحدات الاقتصادية .

ان حق التقرير المعطى للوحدات الاقتصادية يشتمل ايضاً على ميزة خاصة. ففي معظم الحالات يكون عدد العمال صغيراً بحيث يغني عن انتخاب اجهزة التسيير ، بمعنى ان حق التقرير يمارس مباشرة في اجتماعات جميع عمال الوحدة الاقتصادية .

ألا يؤدي توسيع حقوق الوحدات الاقتصادية الى تشتت متطرف لوسائل الانتاج . وتفسخ الانتاج وتجزئة المنشأة؟

مما تجدر ملاحظته ان نقل حقوق التسيير الى الوحدات الاقتصادية قـــد دفع ويدفع البعض الى التخوف من تجزئة المنظمات الاقتصادية وتشتت الموارد ووسائل الانتـــاج . غير ان هؤلاء المتخوفين ينسون عنصرين اثنين . فهذه التخوفات التي تعود في أصلها الى النظام الاداري – البيروقراطي قد تجلت ، اولاً ، عند تحقيق لامركزية تسيير الاقتصـاد ، وحين عهـد بتسيير المنظمات الاقتصادية الى المجالس العمالية . لقد دلت التجربة ، بشكل لا يدحض ، على ان هذه المخـــاوف لم تكن ترتكز الى اي اساس ، وان نظام التسيير الذاتي

العمالي قد حقق تقدماً ملموساً في الانتاج وزاد انتاجية العمل وكوّن المنتجين المباشرين الذين اصبحوا قادرين على التغلب على اكبر الصعوبات وعلى حل أعقد المشاكل ، دون ان يعرضوا في اي لحظة مصالح المجتمع للخطر . اضف الى هذا ان مصالح المنتجين المباشرين الاجتماعية والاقتصادية تعمل باتجاه الربط بين الموارد والطاقات البشرية . والفرق الوحيد ان هذه العملية تجري بدون اي ضغط من الاجهزة الادارية ، وانها تنجم عن المصلحة الاقتصادية للمنتجين المباشرين وعن وعيهم .

ومن هنا يتضح ان ما من شيء يمنع اجهزة تسيير المنشأة من ان تلزم الوحدات الاقتصادية ، ضمن اطار الخطة ، بدفع جزء من مواردها لصناديق المؤسسة المركزية يستخدم في تمويل انشاء ورشات واقسام جديدة ، وتمويل التوظيفات الاساسية والاعمال التي لا تقوى الوحدات الاقتصادية بمفردها على القيام بها على احسن وجه . وعلاوة على ذلك فإن اجهزة تسيير المنشأة هي التي تحدد اذا كانت هذه الموارد سترد الى الوحدة الاقتصادية تحت شكل اقساط سنوية او فوائد ، ام انها ستعتبر مساعدة في تطوير مجمل المنظمة الاقتصادية وفي تلافي « المجاري الخانقة » الخ ...

نظام الشغيل

ان النظام الاقتصادي، او بتعبير ادق نظام توزيع المداخيل حسب العمل المقدم ، يسمح لكل شغيل بالتأثير مباشرة على جميع عوامل الانتاج : استخدام الآلات وسائر وسائل الانتاج ، والمواد الاولية ، واليد العاملة ، الخ ... بهدف تنظيم الانتاج على اساس عقلاني الى اقصى حد ممكن .

ان من مصلحة كل منتج ان يخفض تكاليف الانتاج وان يقتصد في زمن عمله . ولهذا فإنه سيحرص على تعميم الآلة في الانتاج ، وعلى تخفيض عدد القطع المعطلة ، وعلى إنفاق اقل ما يمكن من المواد الاولية ، وعلى شراء

المستلزمات الجيدة النوع بأنسب اسعار ممكنة . وسوف يبذل المنتج المباشر قصارى جهده لاستخدام الآلات بأفضل صورة عقلانية ممكنة ، ولصيانتها في افضل الشروط ، وإلا فإن الاعتمادات المخصصة لتجديد الآلات المهترئة ستنفق في ترميم الانشاءات بدلاً من شراء وسائل انتاج جديدة .

اذن فالمنتج المباشر ، كما ذكرنا ، يملك امكانية التأثير على جميع عوامل الانتاج . فاذا ما استخدم بصورة عقلانية الآلات ووسائل الانتاج الاجتماعية واذا ما عرف كيف يقتصد في قوة العمل ، زادت مداخيله الشخصية ، وتكون هذه الزيادة قد تأتت لا عن طريق مضاعفة الجهد الجسدي ، بل عن طريق تسيير افضل للموارد والوسائل الاجتماعية واستخدام انجع للمواد الاولية وتشغيل احذق لليد العاملة ، الخ ...

ان وضع العمال في الانتاج يشرط وضعهم في عملية اعادة الانتاج الموسع . فالشغيل لم يعد مهتماً بتحسين نتائج الانتاج فحسب ، بل ايضاً بتوسيع هذا الانتاج وبتحديث المنشأة وباستخدام الاعتمادات بأكثر ما يمكن من الفعالية . ومن هنا فان عليه ان يسهر لا على الانتاج الراهن فحسب ، بل ايضاً على الانتاج القادم وعلى تطوير المنشأة التي يعمل فيها . وبعبارة اخرى ، ان المنتج المباشر لم يعد مجرد عامل بالمعنى الضيق للكلمة ، باعتبار ان عليه ان يهتم « كإداري صالح » بالمنشأة في مجموعها . وبالفعل انه هو الذي يقرر مقدار الموارد التي ستخصص لأرصدة تنمية المنشأة كيما تتقدم بالسرعة نفسها التي تتقدم بها سائر المنشآت. وفي هذا النظام من النشاط الاقتصادي وتوزيع المداخيل ، تختفي جميع بقايا نظام الأجر ، وبالتالي يصبح العامل فعلياً منتجاً — مسيراً اشتراكياً .

مقاييس تحديد المداخيل الفردية

ان الحجم الاجمالي للأرصدة المخصصة للمداخيل الفردية يتعلق كما قلنا

بنتـــائج كل منشأة وبالمقاييس التي تحدد نمط تكوين هذا الحجم . ان عدة عوامل تشرط حركة هذه الارصدة وزيادة حجمها .

فالحجم الاجمـالي للمداخيل الفردية يجب ان يكون متناسباً اولاً ، في كل منشأة ، مع النتائج المتحققة . وأدلة تقييم هذه النتائج هي التاليـة : الدخل الصافي بالنسبة الى الوسائل المستخدمة ، والدخل الصافي بالنسبة الى عـــدد العمال (اي الدخل الصافي بالنسبة الى العمل« الحي » والعمل « المنقول »). وعلى كل مجموعة ان تقارن نتائجها بنتائج المرحلة السابقـة ، وألا تسمح بأن تزيد المداخيل الفردية بسرعة اكبر من السرعة التي تزيد بها انتاجية العمل .

لكن مهما كان التقدم المحرز بالنسبة الى المرحلة السابقة هامـــاً من حيث تطور الانتاج والانتاجية ، فمن غير الممكن ان يكون المقياس الوحيد لهـذا التقييم اذا ما نظرنا الى التقدم من زاوية اوسع ، زاوية المجتمع كله . والواقع وهذا مـا تفسره الاوضاع الموروثة عن الماضي — ان بعض المنشآت المتقاربة تتمتع بانتاجية مرتفعة في حين ان مستوى مداخيلها الفردية منخفض . ولهذا لا بـــد ان تعتمد مقاييس اوسع بكثير اذا كانت هناك رغبة في ايجاد ادق علاقة ممكنة بـين الانتاجية والمداخيل الفردية المتوسطة لزمرة من المنشآت المتقاربة . وبالتـــالي ، اذا كانت هناك منشأة معينة ، انتاجيتها اضعف مستوى من انتاجية المنشآت المشابهة ، في حـــين ان مداخيلها الفردية اكثر ارتفاعاً ، تحتم عليها ان تخفض هذة المداخيل وان تجعلها متناسبة مع العلاقة بين الانتاجية وبين المداخيل الفردية المتوسطة لزمرة الانتاج . بهـذه الطريقة يمكن تجنب قيام بعض المنشآت بزيادة مداخيلها الفردية قبل ان تكون قـد زادت انتاجيتها بالمعنى الواسع للكلمة . وبالفعل ، من الممكن ان تزيد احدى المنشآت انتاجيتها حتى عن طريق تقنية باليـــة ونمط في الانتاج متخلف . لكنها في الواقع تتخلف في هذه الحال عن المنشآت المشابهة التي تستخدم تقنية حديثة ونمطاً متقناً في الانتاج . وواضح ان المرحلة الثانية في توزيع الدخـل

هي مرحلة تحديد تلك الحصة من دخل المنشأة التي ترصد للوحدات الاقتصادية. وبالفعل ، ان كل وحـدة اقتصادية تخلق ، في اطار خطة المنشأة وعلى ضوء تكاليفها الانتاجية والتزاماتها ، جزءاً من الدخل الاجمـالي الذي يشتمل ايضاً على الارباح الشخصية . اذن فالعمال يوزعون بأنفسهم ، عند اجتماعاتهم ، وعلى ضوء المعايير التي يضعونها بأنفسهم ، ما يتبقى للوحدات الاقتصادية .

والمرحلة الثالثة من توزيـع الحجم الاجمـالي للمداخيل الفردية على مستوى كل وحدة اقتصادية هي مرحلة تقسيم الدخل بين العمال منظوراً اليهم إفرادياً. وتحديد المعايير المستخدمة في تقدير مقدار ارباح كل فرد ، او بتعبير ادق ، تقسيم الحجم الاجمالي للمداخيل الفردية بين العمال ، هو من حق العمال الذي لا ينازعهم عليه منازع . وعلى هـــذا فمقدار الدخل الفردي مشروط بثلاثة عوامل : نتائج كل منشأة ، ونتائج كل وحدة اقتصادية ، وعمـــل كل فرد وانتاجيته . وفي هــذا النظام لا يفرض اي انسان كان على المجموعة تعرفات او معايير . فهـــذا الحق منوط بالمجموعة وحدها . وهكذا تزول آخر بقايا نظام الأجور ومختلف التفاوتات والظاهرات السلبية .

وبعد ان يـتم تحديد حجم المداخيل الفردية للوحدة الاقتصادية ، يتحـتم تحديد مقدار ارباح كل فرد. وهنا ايضاً تتخذ القرارات من قبل جميع العمال. وبعبارة اخرى ، ان مقدار جميـع التعويضات — من العامل غـير المختص الى المدير العام — هو نتيجة قرار مجموعة العمل . ونمط تحديد الارباح الشخصية ، والمقاييس المستخدمة في تقديرها ، عديـــدة ومتنوعة . وفي الآونة الاخيرة لوحظ ان افضل النتائج قـد تحققت في المنشآت التي تقرر فيها « قيمة » كل مركز عمـــل وكل وظيفة (بغض النظر عمن يشغلها) . ومن الزاوية العملية « يقدر » كل مركز عمل بعدد معين من العلامات ، ويحـدد في الوقت نفسه عدد العلامات التي « يتلقاها » شاغل هـذا المركز مقابل احرازه او تجاوزه المعدلات الملحوظة لهذا المركز . وبالمقابل ، فـإن القيمة النقدية « للعلامة »

مجهولة ، لأنها تتعلق بنتائج مجمل الوحدة الاقتصادية . وهكذا يتسلم كل عامل مركزاً « يكسب فيه دخله الفردي » تبعاً للعمل الذي يقدمه .

لقد بـدأت علاقات اجتماعية جديدة تنشأ في منظمات الانتاج . ولم تعد اجهزة التسيير والادارة الفنية هي وحدها التي تتخذ القرارات باسم المجموعة. فسياسة المنشأة والوحدة الاقتصادية قـد اصبحت من الآن فصاعداً من صلاحية جميع العمال العاملين . وانما هنا تكمن القدرة المحركة اللامحدودة لتطور المجتمع اليوغوسلافي ، هـذه القدرة التي تنبع من علاقات الانتاج الجديدة .

ان النضال من اجل التقدم ورفـع مستوى الحياة تخوضه الطبقة العاملة وجميع الشغيلة مباشرة . ومن وجهة النظر الاجتماعية يفتـح نظام التعويض هذا آفاقاً خارقة للتسيير العمالي ، لأنـه يضع في الصف الاول المنتج المباشر الذي يمسك بدفة تطوير منظمته الاقتصادية وتطوير المجتمع بأسره . ان نظام التعويض الجديد قد عزز الدور الاجتماعي للطبقة العاملة ، وأتاح لها ان تفتح طاقاتها ومبادرتها ، وادى الى « تحرير العمل » على حد تعبير ماركس.

من منشورات المجلس المركزي
لاتحاد النقابات اليوغوسلافية
حزيران ١٩٦٤

النقابات والتسيير الذاتي العمّالي

د. كبومسكي

١ – لجأت الطبقة العاملة في نضالها الطويل واللامتساوي ضد الرأسمالية الى اشكال تنظيمية شتى (احزاب عمالية ، نقـــابات ، تعاونيات ، روابط ثقافية ورياضية ، الخ ...) . وقد لعب الحزب والنقابة ، بين هذه الاشكال التنظيمية ، دوراً قيادياً ، ومشكلة العلاقة بينهما ما تزال مطروحة على بساط البحث حتى أيامنا هذه . ونظراً الى تعدد الاحزاب والنقـابات العمالية ، على صعيد الدولة وعلى الصعيد الدولي ، فإن الآراء والمواقف حول هـذا الموضوع ما تزال متباينة .

وقد عرّف غيسبي دي فيتوريو ، رئيس الاتحاد العالمي للنقابات ، عرف النقابة بأنها التنظيم العمالي الأساسي الذي تكمن مهمته الرئيسية والنوعيـة في الجمع بين عمال مهنة واحدة لحماية وتحسين الشروط الاقتصادية والمهنية والاخلاقية والفكرية في الصراع الذي يخوضونه ضد الرأسماليـــة ، الجمع بينهم بالطريقة الوحيدة الممكنـة ، أي على اساس مهني ، عبر ايديولوجيـة محددة وخلفية سياسية ملائمة يجري النضال لتحقيقها بواسطة البرنامج السيـاسي والضغط على السلطة .

اما وحدة الحزب فتقوم على اساس وحـــدة الآراء السياسية والتجانس الايديولوجي وتجانس الشروط المهنيـة والاجتماعية . وبالمقـــابل ، وبخلاف

الاحزاب العمالية ، تقوم وحدة النقابات على تجانس المصالح الاقتصادية والمهنية للعمال والمستخدمين ، بالرغم من انه يمكن ان يوجد في صفوف العمال المنتسبين الى النقابات في البلدان الرأسمالية بعض التنافر في الآراء السياسية والدينية . وهذا التنافر يقتضي ، في ظل الرأسمالية ، ان تظل النقابات خارج الاحزاب، الشيء الذي لا يعني انه يجب ألا تهتم بالسياسة .

لقد كان على الطبقة العاملة ان تناضل طويلاً للحصول اولاً على الاعتراف الواقعي بها ، ثم على الاعتراف القانوني في اطار النظام الاجتماعي القائم . وقد مر هذا النضال بثلاث مراحل . المرحلة الاولى كانت مرحلة اضطهاد الحركة النقابية . والمرحلة الثانية كانت مرحلة السماح بالحركة النقابية وغض النظر عنها . وفي المرحلة الثالثة نجحت النقابات في الحصول على اعتراف قانوني بها .

ان شرط الاعتراف بالنشاط النقابي هو الاعتراف بحرية التجمع والتنظيم الوضعية . وقد ثبت هذا الحق اليوم في دساتير جميع البلدان الاشتراكية وفي دساتير جميع البلدان الرأسمالية المتطورة صناعياً تقريباً. ان التشريع الوضعي يجهد لتحديد الحرية النقابية ، ولا سيا فيا يتعلق بالأعمال النقابية . وقد نص الاعلان العام لحقوق الانسان على الحرية النقابية ، وكذلك ميثاق الاتحاد الدولي للعمل واعلان فيلادلفيا .

وهذه الحقوق العمالية التي أقرتها الدساتير والمواثيق الدولية هي بلا ريب نجاح كبير للطبقة العاملة وبخاصة الحركة النقابية . وفعاليتها تتعلق قبل كل شيء بقوة الحركة العاملة السياسية والنقابية . اننا نشهد اليوم حركات ثورية قوية في تطور القوى المنتجة . ان الثورة الصناعية الثانية ، المتميزة باستخدام موارد طاقة جديدة (الطاقة الدرية) والآلية ، تضع الاحزاب العمالية والنقابات في وضع جديد كل الجدة . وهذا ما يعرفه ايضاً أرباب العمل الذين لا يستسلمون بسهولة امام النجاحات التي حققتها الطبقة العاملة بعد الحرب

العالمية الثانية . ولقد نجحت سياسة الكتل الى حد كبير في تفكيك أوصال الحركة العاملة السياسية والنقابية . ووجود عدة نقابات هو احدى نتائج ذلك . ان الاصلاحيين الاجتماعيين يجهدون للحفاظ على « السلم الاجتماعي » ولابتكار اشكال جديدة للتعاون بين العمل ورأس المال . وكل طرف من الأطراف يفهم كلمة « السلم » على هواه. فالاحتكارات الكبيرة تجهد لتحقيق « السلم الاجتماعي » عن طريق تصفية الاحزاب السياسية والعمالية ، بل حتى النقابات . وانما في سبيل هذه الغاية وجدت حركة « العلاقات الانسانية » التي تنتشر اليوم ، كسلعة اميركية مصدرة ، في بلدان اوروبا الصناعية . ان لب المشكلة يكمن في النضال من أجل زيادة الانتاجية باعتبار ان الأنظمة القديمة، (التايلورية ، الخ ...) قد ثبتت قلة فاعليتها . ان الحركة العاملة تتخذ موقفاً مبدئياً من مشكلة الانتاجية في النظام الرأسمالي . ففي البداية كانت النقابات اليسارية الغربية ترفض المساهمة في زيادة الانتاجية . وهذا الموقف ما يزال يميز الى اليوم الاتحاد الفرنسي العام للشغل . ان هذا الاتحاد ما يزال متعلقاً ، حتى بعد المؤتمرات الأخيرة ، بالمهام القديمة الكلاسيكية للنقابات : أي بحماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة ، مع التأكيد بأن الهدف النهائي هو تصفية الرأسمالية . اما الاتحاد الايطالي العام للشغل فقد تبنى موقفاً قريباً من موقف النقابات الالمانية ، بل حتى نقابات البلدان السكندنافية. وقد عبر غيبسي دي فيتوريو عن هذا الموقف بالطريقة التالية: ان النقابات العمالية ما عادت تقتصر في نشاطها على حماية وتحسين شروط حياة العمال بوصفهم طبقة ، بل اصبحت تعمل على تضمين مطالبها النهضة الاقتصادية للأمة . ان النقابات ما عادت تناضل من أجل توزيع أعدل للدخل القومي لصالح العمال فحسب ، بل ايضاً من اجل زيادة الدخل القومي لصالح الشعب والأمة . وقد صاغت ايديولوجية النقابات الالمانية هذه الفكرة ذاتها بالطريقة التالية : « علينا ان نعلم ان النقابات تساعد في النضال من اجل انتاجية عالية في المشاريع » . وأرباب العمل الذين يجهدون ، نتيجة

مزاحمتهم المتبادلة ، لتحقيق انتاجية اعلى ، يتمنون ان يصلوا الى ذلك بدون مساعدة النقابات وبواسطة اشكال جديدة للنزعة الأبوية . ان تدخل النقابات في مشاكل المشروع يعتبر من قبلهم تدخل « عناصر اجنبيــة » . ان بورسل ودين يتكلمان عن « التفاني الزائد » للعمال في قلب النقابة والمشروع ، الشيء الذي يضر في رأيهما بالمشروع . ومن هذا القبيل ايضاً الدعاية القوية الهــادفة الى خلق اسطورة « وحــدة مصالح » ارباب العمل والعمال في المشروع . ان النظري النقـــابي الالماني ، هانز مــازل ، يتكلم عن « أدب رومانتيكية المشروع » الذي يحاول بعض النظريين المهتمين بالحق العمالي عن طريقه توحيد مصالح العمال مع مصالح أرباب العمل . انه يلاحظ بسخرية ان مهمــة الحق الوضعي ليست « تطويب » الايديولوجيــة البورجوازيــة الصغيرة في القوانين الوضعية عن العمل . وعلى كل الاحوال، نحن نشهد اليوم هجوماً قوياً لأرباب العمل يجد تعبيره بوجه خاص في القوانين الوضعية وفي نظرية علاقات العمل. ان هذا الهجوم يهدد المواقع التي اكتسبتها النقابات في البلدان الرأسمالية .

٢ً — ان انتصار الطبقة العـــاملة في ثورة اوكتوبر قد طرح من جديد مشكلة دور النقابات في الفترة التي تلي تصفية النظام الرأسمالي . فمن الزاوية المنطقية ، ومن وجهة نظر المهام النقابية القديمة ، انطرحت مشكلة مــا اذا كان مـــا يزال للنقـــابات مبرر للوجود في مجتمع تولت فيه زمام السلطة الاقتصادية والسياسية الطبقة العاملة . ومن المؤكد ان انتقال ملكية وسائل الانتاج من ايدي الرأسمــاليين الى ايدي الدولة قد أثر على علاقـــات العمل وكذلك على دور النقابات في النظام الاشتراكي الجديد .

في عام ١٩٢٠ طلب تروتسكي التدويل الكامل للنقـــابات : « اذا لم يكن للنقابات الحق في القيــادة ولا الحق في طلب التبعيــة ، فانهــا ستصبح شكلاً فارغاً ، بلا مضمون . ان الدولة الاشتراكية الجديدة التي تشاد ليست بحاجة الى نقابات تناضل من اجل تحسين شروط العمل باعتبار ان هذه مهمة التنظيم

الاجتماعي والدولي . ان مهمة النقابات تنظيم الطبقة العاملة في النضال من اجل زيادة الانتاجية وتوكيد الانضباط العمالي » . ان هذا التصور لم ينتصر في آنه بفضل لينين الذي بين بوضوح ان مهام النقابات هي في الاشتراكية غيرها في الرأسمالية ، لكن حماية العمال في علاقات العمل حتى في ظل الاشتراكية تظل احدى المهام الاساسية للنقابات . لقد قال لينين : « ان انتقال مشاريع الدولة الى مبدأ المردودية له نتيجة محتمة هي الصراع في المصالح ، في مسألة علاقات العمل في المشاريع، بين العمال من جهة والمدير... من جهة ثانية . ان مهمة النقابات هي حماية مصالح العمال والاهتمام بتحسين مستوى الحياة في اطار الامكانيات المتاحة ، من خلال التصحيح المستمر للأخطاء المرتكبة نتيجة استعجال وتسرع الاجهزة الاقتصادية، وهي اخطاء تسببها مبالغات جهاز الدولة » . لكن تطوير علاقات الانتاج جرى ، بعد موت لينين ، باتجاه التدعيم المتزايد لجهاز الدولة على حساب الديموقراطية المباشرة في المشاريع . وقد كان لهذا تأثير حاسم على تطور النقابات . فقد كانت نتيجته المنطقية تدويل النقابات بحيث إن النصوص القانونية عن مسؤولية موظفي الدولة قد طبقت على نشاط الموظفين النقابيين .

ان الاتجاه الجديد الذي حددته مقررات المؤتمر العشرين للحزب الشيوعي السوفياتي كان له أثره على نشاط النقابات التي تولت مهام جديدة تتعلق بحماية الانسان ومصالحه في اطار المصالح العامة للمجتمع الاشتراكي . ان ميثاق الحقوق النقابية الذي تبناه الاتحاد النقابي العالمي لدن اجتماعيه في وارسو عام ١٩٥٤ ، له دلالته من وجهة النظر هذه . فهو يؤكد بشكل خاص على دور النقابات في المجتمع الرأسمالي ، ولا يتكلم عن المهام الخاصة للنقابات في المجتمع الاشتراكي . ان جميع النظريين الماركسيين يتفقون على ضرورة وجود النقابات في المجتمع الاشتراكي . وبالرغم من ان مهام النقابات تختلف فيه عن مهام النقابات في ظل الرأسمالية ، إلا ان هناك مهام مشتركة تجعل تعايشها

ممكناً على الصعيد الدولي . ولقد كان رئيس الاتحاد النقابي العـــالمي على حق عندما اشار الى انه من الضروري ، حتى في المجتمع الاشتراكي ، تأمين حماية الشروط النوعية لحياة العمال في جميع ميادين علاقات العمل، سواء أفيما يتعلق بالاجور أم بالضمان الاجتماعي أم بالسكن أم بالمدارس المهنية أم بالثقافة الخ... ان تطور البلدان الاشتراكية قد أظهر ضرورة وجود نقابات قوية وفعـــالة تضمن مستوى مرتفعاً من الحياة للعمال .

٣ً — ان النجاحات الكبيرة التي حققتها الطبقة العاملة في نضالها للحصول على حقوق سياسية ، وكذلك النجاحات الـــتي حققتها النقابات في التنظيم الاجتماعي للبلدان المتطورة صناعياً ، قـــد جعلت النقابات جزءاً لا يتجزأ من السياسة الاقتصادية والاجتماعية لبعض البلدان الرأسمالية . لكن بالرغم مـــن هذه النجاحات كافـــة بقي العمال ، الذين اصبحوا مواطنين يتمتعون بكامل حقوقهم في الحيـــاة السياسية ، بقوا خاضعين لمراكز عملهم حيث لا يتمتع الرأسماليون بسلطة واقعية مطلقة فحسب، بل ايضاً بهذه السلطة وقد انزلت منزلة الحق . ولهـــذا طالبت الطبقة العاملة ، منذ وقت طويل ، بدقرطة علاقات العمل ، بدقرطة تجعل من العامل مساهماً على قدم المساواة في نشاط المشروع، وتعترف له ببعض الحقوق في تنظيم العمل وحتى في تسيير المشروع. وطلب الطبقة العاملة هذا قـــد تبناه بعض الاصلاحيين البورجوازيين الصغار الذين وضعوا ، منذ ايام شارل جيد[1] ، نظرية العامل « المواطن » . وقد كان محتماً ان تدخل الفكرة الثورية عن المجالس العمالية كأجهزة للسلطة ، في صراع مع الافكار الاصلاحية للنقابيين الغربيين ، وبخاصة بعـــد انتصار ثورة اوكتوبر . وقد جاء انتصار الديموقراطية البورجوازية واقامة المجالس العمالية الاولى في المانيا بعد الحرب العالمية الاولى ليحل الإحراج الذي كان

---

(١) اقتصادي فرنسي دافع عن مبدأ التعاون (١٨٤٧ — ١٩٣٢) .

« المترجم »

مطروحاً على بساط البحث : أمؤتمر مجالس عمالية ام دعوة البرلمان ؟ وقد استخدم دستور وايمار وقانون المجالس العمالية كمثال لجميع الدول البورجوازية الديموقراطية التي وجدت نفسها مرغمة على السير في طريق التسويات تحت ضغط الحركة العاملة الثورية .

واليوم ، بعد الحرب العالمية الثانية ، توجد اجهزة تسيير عمالي ، لكن وظيفتها تقتصر على الاخص على التعاون مع ارباب العمل في المسائل الاجتماعية والشخصية . ان بعض الدساتير البورجوازية الحديثة تذكر من بين الحقوق الاجتماعية والاقتصادية حق مجموعات العمل في التعاون في تسيير المشاريع . لكن ليس هناك اتفاق في الحركة العاملة الغربية حول ضرورة تعاون ممثلي العمال في اجهزة تسيير المشاريع ولا حول اشكال هذا التعاون .

٤ً — ان تجربة الحركة العاملة في البلدان الاشتراكية تظهر ان الانتقال من علاقة الأجر الى علاقات العمل الاشتراكي المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بدقرطة هذه العلاقات ، ليس امراً بالغ السهولة . لقد حاولت ثورة اوكتوبر ان تحقق المطالب العمالية القديمة عن « الرقابة العمالية » . ولهذا اصدرت السلطة السوفياتية الجديدة ، ضمن مراسيمها الاولى ، مرسوم ١٤ شباط ١٩١٧ عن « الرقابة العمالية » . وبموجب ذلك المرسوم ، توجب على البروليتاريا ان تسير بنفسها الاقتصاد مباشرة وان تراقب سلطة الدولة . وبالفعل ، سيرت جميع المشاريع آنذاك من قبل المجالس العمالية . ويلاحظ ف. كوخ ان السلطة المطلقة للمجالس العمالية آنذاك كانت مرتبطة بعجز الدولة المطلق . لكن التطور اللاحق يتميز بتدعيم مستمر لجهاز الدولة في المشاريع . وقد استبدلت قدرة المجلس العمالي الفائقة بـ « ثلاثية » المجلس العمالي والحزب والنقابة . ثم حلت الثنائية محل الثلاثية ، وتولت النقابات دور المجالس العمالية . ثم جاء التدعيم المستمر لجهاز الدولة في المشروع وفي النظام الاقتصادي كله ليحقق الانتصار الكامل لمبدأ « السلطة الوحيدة » . وتجري في الآونة

الاخيرة محاولة لإعطاء النقابات المزيد من الصلاحيات وإتاحة المزيد من امكانية المبادهة لها في ميدان علاقات العمل. وقد قيل في المؤتمر العشرين ان النواقص في علاقات العمل لا يمكن ان تزول عن طريق التدابير الادارية وحدها وان تعاون الجماهير لازم لذلك. وفي الآونة الاخيرة يكثر الاستشهاد بلينين عندما كان يقول انه من الضروري ان تحافظ النقابات حتى في ظل الاشتراكية على دورها كحامية للعمال وان تعارض بقوة سوء الاستغلال فيما يتعلق بساعات العمل والشروط الصحية والفنية الخ... وواضح ان هذه التصريحات وهذه الاستنتاجات هي العلامات الاولى لعلاقات في العمل اكثر ديموقراطية ، لكنها بعيدة في الوقت نفسه عن حق المنتجين في التسيير الذاتي للاقتصاد .

ومن المفهوم ألا يكون الوضع افضل في البلدان الاشتراكية الاخرى التي نظمت علاقات العمل حسب النموذج السوفياتي . وأضرب كمثال على ذلك تشيكوسلوفاكيا التي كان فيها للمجالس العمالية حتى في ظل المجتمع البورجوازي القديم بعض التقاليد . والحال ان الحزب والنقابات ، بدلاً من ان تعطي تلك المجالس مضموناً جديداً للعمل وتوسع صلاحياتها في الاقتصاد، اعتبرتها عدواً يجب القضاء عليه . وهكذا قرر المؤتمر الثاني للنقابات عام ١٩٤٩ دمج نشاط النقابات ونشاط المجالس تبعاً للنموذج السوفياتي . ان الاحداث التي جرت مؤخراً (١٩٥٦) في بولونيا والمانيا الشرقية ، والى حد ما في المجر ، اظهرت ان الطريق اليوغوسلافي الى الاشتراكية ، ولا سيما فيما يتعلق بدقرطة علاقات العمل ، لعب دوراً حاسماً في الحركة العاملة الدولية لا في البلدان الرأسمالية فحسب بل ايضاً في البلدان الاشتراكية . ان القيادات السياسية والنقابية الجديدة تحاول ، اما ضغط الجماهير الشغيلة ، ان تقيم نظام التسيير الذاتي العمالي .

ان الاحزاب الشيوعية الغربية تعترف اليوم بالاهمية الحاسمة للطبقة العاملة اليوغوسلافية في النضال من اجل دقرطة علاقات العمل(اي جعلها ديمقراطية) .

ولا ريب في انه من الضروري ان تناقش ، على الصعيد الدولي ، هذه المسائل البالغة الاهمية بالنسبة الى تطور الاشتراكية . وانه لشيء له دلالته ان تكون مشكلة التسيير الذاتي العمالي قد نوقشت في منظمة العمل الدولية ، وألا يكون الاتحاد النقابي العالمي قد اتخذ بعد موقفاً من هذا الموضوع . وبينما تناضل المجالس العمالية اليوم بشجاعة ، وبمساعدة النقابات ، ضد ارباب العمل في فرنسا وايطاليا والمانيا نجد انالميثاق الدولي للحقوق النقابية لا يأتي حتى على ذكرها. بيد ان برنامج الحزب الشيوعي الايطالي والنقابات الايطالية يدل على انه لم يعد من الممكن تحاشي هذه المشكلة الجوهرية من مشكلات الحركة العاملة ودقرطة علاقات العمل (اي جعلها ديمقراطية).

لقد كانت مسألة تحديد الصلاحيات بين النقابات والمجالس العمالية ، من البداية ، مسألة حساسة من مسائل الحركة العاملة . لقد عرف ارباب العمل كيف يستفيدون من الاختلاف في الحركة العاملة ، ولقد نجحوا بسرعة بالرغم من الارادة الاجماعية للطبقة العاملة الالمانية في تجميد نشاط مجالس المشاريع التي تكونت على أساس دستور وايعار وقانون خاص . ولقد جهدت الطبقة العاملة بعد ١٩٤٥ ، مستفيدة من تجربتها في فترة ما قبل الحرب ، لكي تمنع في المستقبل هذا التنافس بين النقابات والمجالس العمالية . وكانت نتيجة هذه الجهود مرسوم الحكومة الفرنسية عن المجالس العمالية في ٢٢ شباط ١٩٤٥ ، والقانون الالماني الصادر في ١٢ تشرين الاول ١٩٥٢ . لقد بذلت النقابات كل ما بوسعها لتمارس نفوذاً قوياً على المجالس العمالية الجديدة ، ولتمنع ارباب العمل من فرض ارادتهم على بعض المجالس العمالية التي ما كان بمقدورها ان تناضل ضدهم لولا دعم النقابات . ولقد تأكدت ارادة النقابات العمالية هذه في العديد من القوانين الوضعية عن انتخابات اجهزة التسيير الذاتي العمالي ، وعن حقوق النقابات في تقديم لوائحها الانتخابية ، وفي عزل اعضاء المجالس العمالية ، وفي المشاركة في جلسات اللجان التنفيذية ، وفي طلب إلغاء

القرارات المناقضة للمصالح النقابية الخ ... وقد احتفظت النقابات في المانيا، كما هي الحال في فرنسا ، بحق تحديد علاقات العمل بعقود جماعية الخ ...

ان هذه التشريعات المختلفة وهذه العقود الجماعية هي نتيجة للجهود العمالية في الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية مباشرة . لكن ارباب العمل استغلوا « الحرب الباردة » حتى في مجال التسيير الذاتي العمالي . فقد عملوا على تقليص صلاحيات المجالس العمالية ورفضوا رفضاً قاطعاً الاعتراف بأي حق لها في المجال الاقتصادي . وحاولوا علاوة على ذلك ان يجمدوا المجالس العمالية وان يفصلوها عن الحركة العاملة السياسية والنقابية . ولهذه الغاية وضع نظريو الحق البورجوازي ، من امثال ألفريد هويك وديتز في المانيا ، نظرية « وحدة مصالح « العمال وأرباب العمل في المشروع . وقد حاولوا ان يعززوا « وحدة المصالح » هذه بتشريعات قانونية .

وفي الآونة الاخيرة يعمل ارباب العمل والنظريون العاملون في خدمتهم على مهاجمة التشريعات التي تسمح بتدخل النقابات في نشاط المجالس العمالية . فهم يتكلمون عن التدخل النقابي وعن احتكار النقابات وعن التوتاليتارية النقابية وعن مراكز التجسس في المشاريع الخ ... وموقف الكنيسة الكاثوليكية في هذا الصدد جدير بالاهتمام . ففي حين ان مؤتمر الكاثوليك الالمان المنعقد في بوشوم بحضور الكرادلة قد أيد مطالب الطبقة العاملة، أدان البابا في خطاباته في ٧ ايار ١٩٤٩ و ٣ حزيران ١٩٥٠ و ٣١ كانون الثاني و ١٤ ايلول ١٩٥٢ ، التأميم والتسيير الذاتي العمالي .

ان محاولة تنظيم وضع وحقوق المجالس العمالية من زاوية حقوقية قد أثارت مناقشة حادة حول تحديد صلاحيات النقابات والمجالس العمالية .

٥ً - نستطيع ان نميز مرحلتين في تطور علاقات العمل في يوغوسلافيا . المرحلة الاولى تبدأ مع اعادة بناء البلاد وهي مرحلة التسيير الاداري لمشاريع

الدولة الاقتصادية . وفي تلك المرحلة حدثت تغيرات هامة في علاقات العمل، تغيرات سمحت ، بالرغم من وجود علاقات عمل مأجور ، بالانتقال الى المرحلة الثانية ، مرحلة التسيير الذاتي العمالي . وفي هذه المرحلة الثانية ما تزال لدينا علاقة عمل بين المشروع ، بوصفه شخصاً حقوقياً ، وبين العامل، ولكن هذه العلاقة تتحول شيئاً فشيئاً عن طريق توسيع وتعميق القاعدة المادية للتسيير الذاتي . انها تنتقل من العلاقة المأجورة الى علاقة العمل الاشتراكي الجديدة .

ومن الضروري، في هذا الصدد، ان ندرس دور النقابات في هذا التطور، وكذلك العلاقة بين النقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي . انه ما من مجال للشك في ان التغيرات التي تمت في المرحلة الاولى من تطور علاقات العمل قد عدلت دور النقابات وأهميتها في بلادنا . ان المادتين ٢٠ و ٢٧ من دستورنا تصيغان بوضوح حقوق طبقتنا العاملة في المشاركة . وقد كانت النتيجة المنطقية والمحتمة للتحويل الثوري للعلاقات الاجتماعية الوحدة النقابية التي ليست بالأصل ميزة خاصة بالبلدان الاشتراكية ، بل هي تطلع قديم للحركة العاملة الدولية ، بل واقع بعض البلدان الرأسمالية الغربية . ان وجود عدة نقابات ليس إلا علامة تشتت للحركة العاملة ، يستفيد منه بوجه خاص ارباب العمل .

لقد ساهمت النقابات على نطاق واسع ، في مرحلة التسيير الاداري للاقتصاد ، في مجهودات اعادة بناء البلاد وتصنيعها . ولم يقتصر نشاط النقابات على علاقات العمل ، بل مارست النقابات وما تزال تمارس تأثيراً كبيراً على تطور حياة البلد بأسرها، الحياة السياسية وبخاصة الحياة الاقتصادية والاجتماعية . وقد شاركت النقابات في وضع تشريعنا العمالي وفي تطبيقه .

والمسألة المطروحة هي معرفة ما يجب ان يكونه في المستقبل دور النقابات في نظام التسيير الذاتي العمالي .

٦ – قبل ان نحاول تحديد حقوق وواجبات اجهزة التسيير الذاتي

والأجهزة النقابية، يجدر بنا ان نذكر بأن الحزب والنقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي والعديد من المنظمات العماليـة الاخرى ، ليست سوى أجزاء لا تتجزأ من طبقة عاملة واحدة ، وانه بالتـالي لا يمكن ان تكون لها مصالح منفصلة. وانما المسألة هي مسألة تقسيم جيد للعمل في النضال من اجل التشريك السريع لبلادنا. وفي تقسيم العمل هذا تتمتع كل منظمة من المنظمات المذكورة بصلاحيات خاصة تحدد حقوقها وواجباتها. ولا مفر من تداخل بعض حقوق وواجبات هذه المنظمات ، لكن من المرجو ، من جهـة اخرى ، بالنسبة الى اقتصاد العمل ان نتجنب أنى أمكن ازدواج وظيفة النقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي .

ان انظمة اتحاد النقابات تعلن في مقدمتها ان النقـابات تشكل جزءاً من آلية التسيير الذاتي في الاقتصـاد ، وانها المدرسة التي يتم فيهـا تعلم تسيير الاقتصاد . وانطلاقاً من هذه المبادىء تصيغ انظمة الاتحاد المهـام الاساسية للنقابات . انها تقول ، في ميدان التسيير الذاتي العمالي ، ان النقابات «تتعاون» و « تعمل على تدعيم » و » تساعد » اجهزة التسيير الذاتي . وهي تحدد مهمة النقابات بأنها« تطوير مساهمة العمال الواسعة بتمكين الطبقة العاملة من الرقابة الاجتماعية على منظمات التسيير الذاتي » . ونفوذ النقابات بصدد مسألة الانتاج مضمون . والحقوق والواجبات في هذا المجال لا يمكن ان تسحب من النقابات التي لها مصلحة حيوية في الانتاج بوصفها تنظيماً للطبقة العاملة .

وتحدد الانظمة بأن المهمة الثانية للنقابات هي نشاطها في مجـال « تنسيق مصالح الافراد والمجتمع ، وتوكيد المبادىء الاشتراكية في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية. .ان على النقابات ان تهتم بشروط عمل وحياة العمال والمستخدمين فيما يتعلق بتحقيق حقوقهم وحمايتها والحفاظ عليها » .

وتبين الانظمة ان المهمة الثالثة هي نشاط النقابات في مجـال « التربيـــة الاشتراكية للطبقة العاملة وتكوينها السياسي والثقـــافي والاقتصادي والمهني

والعام » ، تربيتها « على روح التضامن البروليتاري الاممي » . وعلى النقابات ان تطور « الروابط المشتركة مع الحركات النقابية في البلدان الاخرى » .

وفيما يتعلق بالمهمة الاولى للنقابات ، من الضروري ان يحدد قانون التسيير الذاتي بالتفصيل دور النقابات في اجهزة التسيير الذاتي . اما فيما يتعلق بالمهمة الثانية فلا بد من ان يؤخذ بعين الاعتبار ، عند تحديد صلاحيات النقابات واجهزة التسيير الذاتي العمالي ، ان التغيرات النوعية في علاقات العمل قد عدلت في الوقت نفسه دور الحماية الذي تضطلع به الدولة والنقابات . ففي حين ان الدستور يحدد بأن مهمة النقابات هذه هي مهمة الحماية ضد الاستغلال الاقتصادي ، نجد الاستاذ شنودرل يؤكد ان القانون الدستوري قد اعطى هذه الحماية مضموناً ايجابياً . اذ ان المسألة لم تعد مسألة حماية في شروط الاستغلال من جانب رب العمل الخاص او الدولة، بل مسألة تنسيق المصلحة العامة مع مصالح الفرد الضيقة نسبياً ومصالح المنظمة الاقتصادية .

ان من الممكن ان يقوم بين هذه المصالح المختلفة صراع نظراً الى العلاقات البضاعية والمزاحمة التي توجه اقتصادنا . ان المعطيات والمعلومات التي تملكها لجاننا التفتيشية وغرفنا الاقتصادية ونقاباتنا تثبت بشكل قاطع وجود هذا الصراع ، بل تثبت ايضاً وجود انتهاك للقانون. ففي حين ان المجالس العمالية واللجان الادارية هي اجهزة خاصة بمنظمة اقتصادية يمكن لها ، اذا ما اتبعت مصلحتها الاقتصادية ، ان تصدم مصالح المجتمع ، نرى ان النقابات واتحاد النقابات هي ممثلة المصالح الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة منظوراً اليها في مجموعها بالنسبة الى مجموعات العمل والمنظمات الاقتصادية . وعلاوة على ذلك تظل النقابات ممثلة للفرد في حال نشوب صدام بين مصالحه ومصالح المجتمع .

نحن نرى اذن ان دور النقابات يظل دوماً بالغ الاهمية . فالنقابات تتدخل في قطاع الدولة الذي تنظم فيه علاقات العمل ، كذلك في القطاع

الذي تتم فيه سائر نشاطات المنظمات الاقتصادية .

ان الدولة ، بشكل عام ، هي التي تنظم علاقات العمل . فمن الضروري والمفيد اذن ان تعرض جميع مشاريع القوانين على النقابات مسبقاً .

ان النقابات تلعب دوراً هاماً لا في التشريع فحسب ، بل ايضاً في الادارة . وان نظام التسيير الذاتي العمالي يتطلب ان يعهد بجزء من دور الدولة المنظم الى اجهزة التسيير الذاتي العمالي .

اما فيما يتعلق بالمهمة الثالثة للنقابات ، فمن الواجب ان تعزز النصوص التشريعية الراهنة عن دور النقابات في نظام المدارس المهنية والتكوين المهني للاطارات . وان النصوص التشريعية الجديدة عن الاعتمادات المالية لتكوين الاطارات تفتح آفاقاً واسعة امام نشاط النقابات في هذا القطاع .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٧



المجالس العمالية والنقابات

آزر ديليون

هل من حاجة لوجود نقابات الى جانب المجالس العمالية ؟ ألا يكفي ان يكون هناك للطبقة العاملة تنظيم واحد ؟ وايهما اعلى مرتبة وسلطة : النقابة ام المجلس العمالي ؟

هذه الاسئلة التي يطرحها اليوم بعض الاجانب، قد طرحت في يوغوسلافيا نفسها منذ عام ١٩٥٠ . فبعد تسليم تسيير المنشآت الى مجموعات العمل ، ارتأى البعض انه ما عاد للنقابات من دور تلعبه ، وان العديد من وظائفها « سينطفىء » . وبالفعل لم يحدث في التاريخ ان كان على الحركة النقابية ان تلعب دوراً في شروط يتولى فيها العمال بأنفسهم تسيير منشآتهم . لقد كان وضعاً جديداً ، ولم يكن من الممكن الاعتماد على التجربة السابقة للحكم على آفاق هذا الموقف .

لكن تجربة التسيير الذاتي اثبتت ، بسرعة نسبية ، ان تلك التساؤلات لا مبرر لها . وباختصار، اظهرت الممارسة ان الطبقة العاملة بحاجة الى اجهزة التسيير الذاتي العمالي والى التنظيم النقابي في آن واحد .

فعن طريق اجهزة التسيير الذاتي يمارس العمال السلطة وحقهم في التقرير .

وبواسطة النقابات يمارسون حقهم في التجمع وحقهم في حماية مصالحهم

الخاصة في اطـــار التنظيم والوحدة ، وحقهم بالتدخل الحر والممارسة الحرة للوظائف الاجتماعية — السياسية .

وفي هذه المسألة ايضاً كان القول الفصل للحياة . فقد قدمت اجوبة عملية على الاسئلة النظرية . اذ اتضح ان مهام النقابات ، في ظـل التسيير الذاتي ، تزداد اهمية واتساعاً . فبالاضافة الى وظائفها « القديـــة » تتولى وظائف « جديدة » . وقـد واجه المسؤولون والمناضلون النقابيون مشكلات كانت حتى ذاك مجهولة . فكلما كان العمال يتخذون قراراتهم بصورة مباشرة اكثر، كان نشاط النقابات يزداد تعقيداً ودقـة . وكلما كانت وظائف جهاز الدولة تتقلص في الميدان الاقتصادي ، كانت مهام النقابات تتسع . وبكلمة واحدة نستطيع ان نقول ان دور النقابات قـــد تعمقت صفته السياسية وفقد شيئاً فشيئاً طابع « المفاوضة » .

والخلاصة ان النقابات تنظيم اجتماعي رسالتــه الرئيسية خلق علاقات اجتماعية جديدة ، وتصحيح العلاقات الاجتماعية القائمـــة ، ووضع المقاييس المنظمة لهذه العلاقات — العلاقات في قلب الطبقة العاملة ، والعلاقات بـــين مختلف اجزائها ، وبين مختلف مجموعات العمل ، وبـــين شتى فئات العمال ، وبين اعضاء مجموعات العمل

واذا كان من الصعب حصر الاشكال والوسائل التي تنفذ بهـــا النقابات مهمتها ، إلا اننا نستطيع ان نحدد هنا اهم وظائف النقابات .

اتخاذ المواقف

ان العمال يتخذون القرارات مباشرة في المجالس العماليـــة والمجالس المدرسية واجهزة تسيير المستشفيات والمسارح وهيئات الضمان الاجتماعي .

انهم يتخذون موقفاً ويتبنون قرارات . فهـل من حاجة لأن تتخذ النقابات هي ايضاً موقفاً ؟

من المعروف منذ زمن طويل انـه من المفيد ان تدرس المشكلة الواحدة من عدة زوايا . فالنقابة تستطيـع ان تنظر الى الاشياء من زاوية مختلفة عن الزاوية التي ينظر منها اليها المجلس العمالي. وقد تبين بالفعل انه من المفيد ان يتخذ التنظيم النقابي في المنشأة موقفاً ويتبنى رأيـاً ويحدد من جانبه الطريقة التي يرى ان من الواجب ان تسوى بها مشكلة ما او يتخذ قراراً مـا بصدد مسألة محددة (دون ان يكون له حق التقرير وتحمل المسؤولية عـن الحلول العينية). وعلى اساس موقف التنظيم النقابي يسهل على المجلس العمالي ان يحدد بدوره موقفه ويصحح قراره . فالتنظيم النقابي غالباً مـــا يسلط الضوء على جانب من جوانب المشكلة سها عنه المجلس العمالي.اذ انه قد يحدث ان يتخذ المجلس العمالي قراراً ما لا يعانق مجمل المشكلة او لا يعبر عن مصالح المنتجين منظوراً اليهم افرادياً . فالعلاقات داخل مجموعة العمل وبين البشر تبلغ حداً من التعقيد يتبنى معه الانسان ذاتـه مواقف مختلفة ، ويحكم على المشكلة من زاوية مغايرة تبعاً لحضوره اجتماع المجلس العمالي او اجـتماع التنظيم النقابي . وليست المسألة مسألة مكر وتقلب ، بـــل مسألة ظروف موضوعية وتأثير مختلف المواقف والمسؤوليات الـــتي يواجهها البشر الذين تتضاعف حقوقهم وواجباتهم في ظل التسيير الذاتي .

والتنظيم النقابي يتخذ مواقف تساعد المجلس العمالي بطريقتين :

– تسهيل اتخاذ الموقف على المجلس نفسه .

– تسهيل تنفيذ الموقف المتخذ .

فحين توضع انظمة المنشأة يتخذ في غالب الاحيان التنظيم النقابي، اي في الواقع مجمل المنشأة ، موقفاً مبدئياً من مضمون الانظمة ، ومن الطريقة التي

يجب ان تسوى بهـا المسائل المطروحة وحقوق الوحدات الاقتصادية الخ ...
وعند تقرير توزيع المداخيل تبحث المنظمات النقابية عن حلول عينية بهدف تحديد الموقف العام للنقابات : فالمداخيل الفردية يجب ان تتقدم بالتناسب مع نمو انتاجية العمل . وهكذا فإن النقابات تحدد موقفاً في اهم المسائل . وهي تساهم بالتالي مساهمة عملية وعينية في بناء مجمل النظام الاجتماعي .

وقـــد دلت التجربة في مناسبات عدة ان مقترحات النقابات ومواقفها كانت مفيدة ، وانها تستند الى الممارسة الواقعية ، وانهـــا سمحت للأجهزة التمثيلية باتخـاذ قراراتها وهي على اتم اطلاع على الموضوع . وبالاصل ، وفي المرحلة الراهنة من تطور الديموقراطية والعلاقات الاجتماعية الـــتي لا يمكن نكران تعقيدها ، فـإن احد النواظم المصححة للحياة السياسية والاقتصادية يكمن في دراسة المشكلات من زوايا متعـــددة وفي تواجه الآراء والمصالح المتباينة حتى عنـدما تكون صادرة عن صفوف طبقـــة واحدة او زمرة اجتماعية واحدة .

الديموقراطية

لما كانت النقابات تنظيماً جماهيرياً فإنها تتمتع بوضع هو من أنسب الاوضاع لتطوير العلاقات الديموقراطية في مجموعات العمل .

ان انتخابات المجالس العمالية تتم بالاقتراع السري ، وبمشاركة جميـــع اعضاء مجموعات العمل . وفي مثـل هـذه المناسبات تتجلى الارادة والروح الجماعية في أجلى صورهما . والحقيقة ان مسألة تسمية الذين سيشكلون المجالس العمالية ليست مسألة ثقة او ريبة تجاه مرشح معين فحسب ، بـل هي ايضاً الطريقة التي تعبر بها المجموعة عن ارادتها وتعلن رأيهـا في سياسة معينـة .

وتسمية المرشحين مسألة تتعلق الى حد كبير بالتنظيم النقابي . وبهـذا التنظيم ايضاً يتعلق مدى استشارة العمال عند تقديم المرشحين للمجلس العمالي الجديد ، والاهتمام الذي سيظهره كل عضو من اعضـــاء المجموعة بإعـــداد القوائم والتصويت [1] .

ان المنظمات النقابية تسهر على احترام الطابع الديموقراطي لعملية الانتخاب، وتخلق جواً يسمح لانتخـاب أجهزة التسيير الذاتي الجديدة لا بأن يكون تظاهرة واسعة للحالة المعنوية السياسية فحسب ، بل بأن يكون ايضاً تعبئة عينية لأكبر عدد ممكن من عمال المجموعات .

كما يسهر التنظيم النقـابي من جهة اخرى على السلوك الديموقراطي للمجلس العمالي . وبهذا التنظيم تتعلق، الى حد كبير ، مسألة مساهمة اكبر عدد ممكن من العمال في اتخاذ القرارات ، وعدم اتخاذ المجالس العمالية لقراراتها بدون مشورة العمال او الحصول على موافقتهم المسبقة بصدد المسائل البالغة الأهمية . ان التنظيم النقابي هو القوة التي تستطيـع ان تضمن احترام رأي وارادة العمال، وان تطالب بأن يطلع العمال على مجرى القرارات وجميـع التدابير المتخذة من قبل أجهزة التسيير الذاتي . ان الديموقراطيـة ، في نظام التسيير الذاتي ، لا يمكن ان تقتصر على الانتخـابات الدورية . بل ينبغي ان تسمح لكل عامل بالمشاركة ، يومياً ، في حياة منشأته وتلبية حاجاته .

ومن قبيل هذا ان العمال ، عنـدما يتخذون قراراتهم ، يجب ان تتوفر لديهم المعلومات الكافية وان يعرفوا ما يجري في مجموعة عملهم . فمن الواجب

---

(١) : تقدم القوائم عادة من قبل المنظمات النقابية، لكن هذا لا يستبعد امكانية تقدم بعض جماعات العمال بقوائمهم الخاصة . وفي مثل هذه الحال يفوز المرشحون الذين نالوا غالبية الاصوات مهما تكن القوائم التي رشحوا انفسهم على اساسها .

ان يطلعوا على النتـــائج المتحققـة وان يعرفوا بالتفصيل وضع منشأتهم او مؤسستهم . فتبني القرارات يتعلق بإعلام العمال . وهذا الاعلام ليس غاية في ذاته ، بل هو شرط التسيير الذاتي . واحدى الوظائف الهـامة للنقـــابات تكن ، بالتالي ، في تقديم أكمل معـلومات ممكنة للمجموعة ولا سيما أعضاء أجهزة التسيير[٢] . وتدل التجربة على ان عمـــالاً كثيرين لا يعرفون بما فيه الكفاية جميع العناصر التي يحتاجونها ليدلوا برأيهم بصدد هذه المسألة او تلك. وهذه المسائل باللغة التعقيد بالأصل والمعلومـات نفسها معقدة ومستغلقة على العديد من العمال . اذن فمن واجب النقابات ان تبسط الى اقصى حد ممكن العناصر التي يحتاجها العمال — المسيرون ليتخذوا قرارهم وهم على أتم اطلاع على الموضوع. ان هذا احد سبل دقرطة حق التقدير (اي جعل هذا الحق ديمقراطياً) .

أضف الى ذلك ان النقـــابات تخلق مناخاً من الثقة والرفاقية والمودة . وبدون هذا المناخ يتحجر التسيير الذاتي ويفقد مميزاته .

الاشكال المختلفة للنزعة البيروقراطية

لقد اقيم التسيير الذاتي العمالي في فترة من النضال ضد اخطار البيروقراطية . فحين كانت اجهزة الدولة تملك سلطة واسعة على الاقتصـــاد ، كان خطر

---

(٢) : خصص المجلس المركزي لاتحاد النقـــابات اليوغوسلافيـة في نيسان ١٩٦٢ اجتماعاً للإعلام في المجموعات العمالية . وقد لاحظ ان جميع المنشآت تستخدم وسائل واشكالاً اعلامية جماهيرية متنوعة : اجتماعات المنظمات النقابية ، اجتماعات اعضاء المجالس العمالية مع ناخبيهم ، تعليق قرارات المجالس العمالية في لوحة الاعلانات ، الخ ... والمنشآت الكبيرة بعض الشيء تملك مكبرات صوت تذيع ، اثناء فترة الراحة التي تستغرق نصف ساعة ، معلومات عمـــا يجري في المجموعة . وإن اكثر من ٤٠٠ منشأة كبيرة تنشر صحفاً شهرية او نصف شهرية ، وجرائد ونشرات دورية .

البيروقراطية الفائقة القوة كبيراً . وقد دلل التسيير الذاتي للعمال على انـــه سلاح فعال ضد هذا الخطر ، بوصفـه الثقل الموازن للطرائق الادارية ونزعة تسلط الدولة .

بيد ان التسيير الذاتي ليس، ولا يمكن ان يكون، ترياقاً مطلقاً ضد ظاهرة اجتماعية معقدة كالبيروقراطية . ان النزعة البيروقراطية تتلبس اشكالاً عدة، وهذا المرض الخطير في المجتمع الحديث يتجلى ايضاً في شروط التسيير الذاتي. ومن الممكن ان تنتقل عدواه الى اجهزة التسيير الذاتي نفسها .

فقد يحدث احيـــاناً ان ينطوي المجلس العمالي على نفسه ويتخذ قراراته سراً بدون استشارة ناخبيه . وهذه الطريقة — مهما تكن مبررة ومهما تكن القرارات المتخذة سديـــدة — تشتمل بشكل واضـــح على خطر التشويه البيروقراطي . فغياب الاتصالات المنتظمة مع المجموعة ، وعدم تقديم تقارير عن النشاط ، وعـدم استطلاع رأي اعضاء المجموعـــة قبل اتخاذ قرار من القرارات ، و « تناسي » إطلاع « الرأي العام » في المنشأة على القرارات — هـــذه هي بعض اشكال النزعة البيروقراطيـــة التي تظهر في ممارسة التسيير الذاتي .

وفي بعض الحالات يحقق اعضاء المجالس العمالية او اعضـــاء لجان التسيير لأنفسهم امتيازات شخصية . ولا نقصد بذلك التعويضات التي يتقاضونها عن عملهم في اجهزة التسيير الذاتي ، فهـذه التعويضات لا وجود لها في غـــالب الاحيان . لكن يحدث احياناً ان يحصل اعضاء اجهزة التسيير الذاتي بسهولة على افضل مراكز العمل ، وان ينتقلوا من المراكز « الشاقـة » الى المراكز « السهلة » ، ومن المراكز « الوسخة » الى المراكز « الاكثر نظافة » ، وان يسافروا في غالب الاحيان في «رحلات اعمال» وان يتقاسموا المنح الدراسية، الخ .. ان هذه وغيرها مظاهر من النزعة البيروقراطية تصيب السلاح المضاد

للبيروقراطية : اجهزة التسيير الذاتي .

ومديرو بعض المنشآت يختفون وراء قرارات المجالس العمالية، ويتخذون منها « واجهة » ليخفوا مـا يشكونه من نقص في فعاليتهم وتصميمهم . وبالمقابل يستفيد بعض القادة – المديرين والاطارات الفنية – من معارف العمال الناقصة ليشوهوا طبيعة قرارات اجهزة التسيير وليمتنعوا عن تطبيقها، وليمارسوا بالتالي تأثيراً مضراً على المسؤولية المباشرة لمجموعات العمل .

كما يحدث احياناً ان تنتهك المجالس العمالية ولجـان التسيير حقوق العمال الفردية . وهي تفعل ذلك إمـا جهلاً واما اهمـالاً وامـا بسبب تصرف غير انساني تجاه بعض اعضاء المجموعة وامـا لأنهـا تلقت تعليمات غير دقيقة من الاجهزة الادارية في المنشأة . والشكاوي الكثيرة التي يرفعها العمال الى النقابات التي يلتمسون حمايتها ، دليل ساطع على هذه الظاهرات .

ان النقابات تستطيع ان تلعب دوراً فعلاً ضد جميع هـذه الاشكال البيروقراطية وغيرها ، وضد محاولات اساءة تقـدير حقوق العمال ، وضد الطرائق اللاانسانية والمساس بالحقوق الفرديـة ، وضد انتهاك العلاقات الانسانية .

الرقابـة الاجتماعية

ان المجالس العمالية مسؤولة امام ناخبيها وامـام مجمل الرأي العام . ولا يملك احد حق مراقبتها مباشرة وتعديل قراراتها . فمثل هذا الحق، لو وجد لكان مخالفاً لمبادىء التسيير الذاتي . اذن فالنقابات لا تملك حق الرقابة المباشرة التي تعني الموافقة على القرارات او طلب تعديلها .

لكن هذا لا يعني البتة ان النقابات ليس لهـا من تأثير على اعمال اجهزة

التسيير الذاتي ، وانها محرومة من كل امكانية لمراقبتها. وانما ههنا تتجلى صحة الموضوعة القائلة ان النقابات لا تفقد شيئاً من وظائفها « الكلاسيكية » في ظل نظام التسيير الذاتي ، وكل ما هنالك ان هـذه الوظائف تتحول وتأخذ مظاهر جديدة .

من الدارج ان تنظيماً مـا لا يحق له ان يقول عن نفسه انه نقابي اذا لم يكن يحمي الطبقة العاملة . والنقابات اليوغوسلافية تقوم بمهمة الحماية هذه ، لكن لما كان العمال في يوغوسلافيا يسيرون المنشآت التي يعملون فيها ويساهمون ايضاً في تصريف جميع الشؤون الاجتماعية ، فإن هذه الوظيفة تأخذ بالضرورة طابعاً جديداً . فالنقابات مـا عادت تحتاج الى حماية العمال من « شخص خارجي » ، والعمال لا يواجهون لا ملاكاً خاصين ولا شركات مساهمـة ولا جهازاً مـن الاداريين المحترفين يطلق عليه اسم الدولة . وجميع المشكلات تظهر وتسوى في قلب الطبقة بالذات . ولما كانت العلاقة بين المجالس العمالية والنقابات علاقة قائمـة داخل طبقة واحدة وحيدة ، فإن النقابات ليست بحاجة مبدئياً الى حماية الطبقة العاملة من نفسها . لكن من الضروري احياناً حمايـة العمال من بعض اجهزة التسيير ومن بعض القرارات الخاطئة . بيد ان وظيفة الحماية القديمة تأخذ شكل رقابة من قبل الطبقة العاملة على اعمـال مختلف اجهزتها حتى تأخذ هذه الاجهزة بعين الاعتبار ، في نشاطها وممارستها ، حاجات ومصالح مجمـل الطبقة ومختلف اجزائها وكل فرد من افرادها . والنقابات هي التي تنظم هذه الرقابة .

فالنقابات تتتبع اعمال اجهزة التسيير وتحلل نشاطاتها وقراراتها . وعند الحاجة تطلع مجموعات العمل على هذه التحاليل ، وتقدم لها المعلومات المفصلة ، وتشجع اتخاذ المواقف العلنية ، كما تحث في الوقت نفسه أعضـاء المنظمات النقابية على ابداء آرائهم بتدابير وقرارات اجهزة التسيير الذاتي .

ان القوة المعنوية والسياسية لهذه التحاليل كبيرة للغاية . وانما عن هـذا الطريق تراقب الطبقة العاملة بصورة مباشرة او غير مبـاشرة اجهزة التسيير الذاتي . والأجهزة التي تتخذ القرارات لا تستطيع إلا بصعوبة ألا تأخذ بعين الاعتبار ارادة ناخبيها . واذا ما اتخذت قرارات مخـالفة لرأي ناخبيها ، لا يكون امامها سوى طريقين : التوجه اليهم ومحاولة اقناعهم بصحة قراراتها، او الاستعداد لتحمل نتائج اعمالها باعتبار انه يمكن للنـاخبين ان يسحبوا ثقتهم وينهوا تفويض بعض اعضاء جهاز التسيير او الجهاز كله . وفي حالات كثيرة تولت المنظمات النقـابية هذه المبادهة بنفسها ، فكانت النتيجة اسقاط الصفة التمثيليـة عن ممثلي العمال . وهـذا ولا شك شكل ناجع من اشكال الرقابة المباشرة في آلية التسيير الذاتي .

ان هذا السلاح الفعال لا تستخدمه النقابات إلا عندما لا يكون منه بد. وعندما تقدر ان مثل هـذا التدبير يفرض نفسه ، تدعو مجموعة العمل الى الاجتماع وتقترح سحب الثقة من المجلس العمالي او من بعض اعضائه . واذا ما وافقت غالبية عمـال المنشأة على الاقتراح بالاقتراع السري جرى انتخاب اعضاء جدد لجهاز التسيير الذاتي .

والنقابات تلجأ الى هذه الوسيلة عندما تتجلى ميول بيروقراطية في المجالس العمالية ، فتفقد صفتها الانسانية ولا تأخذ بعين الاعتبار مصالح الشغيلة ، او عندما تريد ان تؤمن لنفسها امتيازات على حساب سائر اعضاء المجموعة ، أي عندما تدعو الحاجة الى ان تمارس « وظيفة الحماية القديمة » . لكن النقابات تفعل ذلك ايضاً عندما تسيء المجالس العمالية تسيير الثروات الاجتماعيـة ، وعندما لا تسهر بما فيه الكفاية على تطوير المنشآت ، وعندما تتصرف بتراخ تجاه الانتاج وشؤون مؤسساتها . وغالباً ما تكون النتيجة في هـذه الحالات سحب الثقة من اعضاء المجالس العمالية قبل انتهاء مدة تفويضهم .

تكوين المسيرين

حتى يتمكن العمال من تسيير شؤونهم بأنفسهم وبنجاح ، فمن الضروري ان تكون لديهم المعارف والخبرات المطلوبة . ومما لا مجال للشك فيه ان التسيير الذاتي هو خير مدرسة للتسيير الذاتي . وانما في المجالس العمالية يكتسب العمال بأسرع مدة ممكنة وبأنجع شكل ممكن القدرة على ممارسة حقهم في التقرير . وكما ان ما من انسان تعلم السباحة خارج الماء ، كذلك لم يتعلم احد كيف يكون مسيراً الا اذا وجد نفسه في موقف يحتم عليه اتخاذ قرارات . ولهذا فإن « النظريات » التي تقول ان العمال يجب ألا يمنحوا حق التقرير إلا بعد ان يصبحوا قادرين على تسيير المنشآت، انما هي « نظريات » تريد ان تمنع في الواقع العمال من ان يصبحوا مسيرين مباشرين .

وبالرغم من ان النشاط العملي للمجالس العمالية هو خير مدرسة للتسيير، لكنه ليس كافياً . ولذا فقد فهمت النقابات منذ البدايات الاولى لتطبيق التسيير الذاتي ان احدى مهماتها المباشرة هي تنظيم تكوين العمال بهدف ممارستهم وظائف التسيير . وقد اتضح بالفعل ان عمل المجالس العمالية وممارسة حق التقرير المباشر يتطلبان من العمال معارف اقتصادية اوسع ، ومهارة اكبر في تنظيم الانتاج ، ودراية اكبر في المحاسبة والاحصاء الخ ... ولهذا ترافق تطور التسيير الذاتي بتنظيم حلقات دراسة ومدارس مسائية ومداولات وندوات لدراسة المشكلات الاقتصادية في المنشآت . والمنظمات النقابية هي التي تقدم اكبر مجهود في هذا المجال . فالجامعات العمالية هي اهم المؤسسات التي تهتم بتكوين العمال بهدف ممارسة وظائف التسيير . وبمبادهة النقابات ومساهمتها المباشرة انشئت جامعات عماليةفي ٢٤٢ مدينة .ويستطيع العمال قبل العمل وبعده ان يداوموا على هذه الجامعات لتحصيل معارف عامة ، اقتصادية وسياسية وفنية ومهنية وجمالية . وبفضل الجامعات العمالية

يغني اكثر من ٣٥٠،٠٠٠ عامل سنوياً معرفتهم المهنية وثقافتهم العامة، ويهيئون انفسهم لوظائف التسيير.

توفيق المصالح

حين يكون حق التقرير مركزياً، فإنه يخشى ان تهمل وتنسى المصالح الفردية. وحين يكون حق التقرير لامركزياً، وحين تكون المجالس العمالية هي التي تقرر بحرية المسائل الهامة، وحين تتولى الوحدات الاقتصادية التعبير المباشر عن حاجاتها ومصالحها، فانه يخشى ان تنسى مصالح المجتمع وان يهمل تطور المجموع.

والخطط هي الاداة الاولى للتوفيق بين جميع المصالح، ولمنع المركزية المتطرفة والتجزئة المتطرفة على حد سواء. وتساهم النقابات هي ايضاً بمقترحاتها في تحقيق هذا الهدف.

بيد ان النظام الاجتماعي – الاقتصادي لا يستطيع ان يعمل من تلقاء نفسه. وما من نظام اجتماعي واقتصادي بقادر على تسوية جميع العلاقات الاجتماعية – الاقتصادية تسوية عفوية كاملة. وكل نظام يشتمل على «ثغرات» وعلى «نواقص». فما سيكون موقف الفرد او المجموعة من هذه «الثغرات»، وما سيكون رد فعلها عليها؟ انها مسألة تتعلق بالطبع بنشاط البشر ووعيهم واستطاعتهم. لكن النقابات تستطيع ان تمارس من جهتها تأثيراً قوياً على «سلوك» العمال في موقف معطى، وعلى الطريقة التي سيقدمون بها مطالبهم، وعلى التدابير الواجب اتخاذها «لتنشيطهم». ومن الضروري، علاوة على ذلك، ان «تتصرف» مجموعات العمل تصرفاً يضمن احترام حقوق ومصالح جميع اعضائها. ولهذا تتدخل النقابات مباشرة عند تحديد معايير التعويض.

بالنسبة الى كل فرد ، وعند تحديد معايير توزيع المساكن والاستخدام والتسريح والمنح الدراسية الخ ...

ان وضع النقابات يؤهلها لتوفيق بنجاح بين هذين الصنفين من المصالح ، ولأخذ مصلحة المجتمع بعين الاعتبار دون اهمال مصالح مختلف مجموعات العمل او الفروع الاقتصادية او الزمر او الافراد . فالنقابات بطبيعتها تنظيم يستطيع ان يحتوي هذه المصالح كافة . فبفضل ارتباطها بالمنظمات النقابية العليا ، تحافظ على مصلحة الطبقة العاملة بأسرها والمجتمع في مجموعه. وبفضل ارتباطها المباشر بالعمال المنتمين اليها يستطيع كل واحد من هؤلاء ان يعبر بقوة عن ارادته ومصالحه .

وتوفيق المصالح هذا هو بالتأكيد واحدة من اعقد مهام النقابات . والحل السهل هو الانجرار ديماغوجياً وراء المصالح الفردية والمؤقتة . فبعد الحرب مباشرة ، كان المطلب الاكثر شعبية بالنسبة الى النقابات هو ان تضغط في سبيل زيادة الاجور . لكنها لو فعلت ذلك لكانت دللت على قصر نظر واهمال لمصالح المجتمع ، الامر الذي سيضر على المدى البعيد بالعمال انفسهم . لكن المجالس العمالية تقرر في بعض الحالات ، ومن جانبها وحده ، ضغط الجهاز بهدف زيادة الانتاجية . ومن صالح النقابات هي الاخرى ان تتقدم الانتاجية ، لكن عليها ان تمنع ، في كثير من الحالات ، تسريح النساء ومشوهي العمل والعمال الذين لا يمكنهم ان يجدوا عملاً جديداً.وفي مثل هذه الحالات تحرص النقابات على ألا يلحق مساس بالمصالح الفردية وألا تنتهك الحقوق الفردية . وتكون مهمة النقابة بالتالي تدعيم التضامن بين العمال .

وتكرس النقابات جزءاً كثيراً من اهتمامها لتوفيق المصالح داخل الطبقة العاملة . وهذا ما يتجلى بوضوح في دورها في مجال توزيع المداخيل الفردية .

أولاً — تسعى النقابات ، بالتعاون مع اجهزة الدولة ومختلف الدوائر الفنية ، لإيجاد الوسيلة التي تسمح « بتحقيق اكبر مساواة ممكنة في شروط

النشاط الاقتصادي وتوزيع المداخيل » بين المنشآت والفروع الاقتصادية المتشابهة .

ثانياً – لم ينحصر اهتمام النقابات فيما يسمى بـ « التوزيع الخارجي » اي توزيع المداخيل بين المنظمات الاقتصادية والمجتمع ، وفي القضاء على التفاوتات بين مختلف فروع الاقتصاد . انما كرست جزءاً كبيراً من نشاطها « للتوزيع الداخلي » ،اي توزيع الموارد المتوافرة لمجموعات العمل بين هدفين رئيسيين: تطوير المنشآت ومداخيل العمال الفردية .

ثالثاً – تبذل النقابات نشاطاً كبيراً عند تحديد المعايير التي تنظم نمط تكوين المداخيل الفردية. فكل منظمة اقتصادية توزع المداخيل الفردية حسب قاعدة محددة . والنقابات تساعد مجموعات العمل في تحديد أحسن المعايير وادقها.وهي تحرص بشكل خاص على مقاومة الميول الى « تسوية » المداخيل الفردية، والميول البيروقراطية الى احداث تفاوت اكبر مما ينبغي في المداخيل. وبفضل جهود النقابات تكون المداخيل الفردية متناسبة الى اكبر حد ممكن مع نتائج كل عامل ونتائج وحدته الاقتصادية ومنشأته .

وعلى هذا المستوى تلعب النقابات دوراً جدياً في محاربة الانانية والتعسف والتهاون والتبذير والطرائق البيروقراطية واللاإنسانية– وهي ظاهرات ليست نادرة حتى بين العمال . ان النقابة تأخذ على عاتقها حماية العامل من تعسف الآخرين ومن الطرائق البيروقراطية للمسؤولين او لجهاز الدولة ، لكنها تحمي ايضاً العمال من رفاقهم لتحول دون البعض ودون ان يعيش على حساب الآخرين .

التنظيم الذاتي

ان التنظيم النقابي الاساسي الذي يعرف خيراً من غيره حاجات العمال الحيوية المباشرة وحالتهم المعنوية يطرح على المجلس العمالي او على مدير

المنشأة مطالب واضحة محددة . انه يطالب بتسوية المشكلات المتعلقة بتلبية حاجات العمال: السكن ، الضمان الاجتماعي ، الحماية الطبية ، الثقافة ، الخ .. و « اعتمادات الاستهلاك المشترك » الموضوعة تحت تصرف المجالس العمالية لهذه الاغراض ، تصرف بمساهمة النقابات المباشرة . وتقوم المنظمات النقابية الاساسية في هذا المجال بعدة مبادهات : تحسين الانارة في المنشأة ، تحسين تجهيزات مقصف المنشأة ، التوزيع المجاني لوجبات الطعام اثناء العمل ، منح القروض للعمال الذين يقطنون بعيداً حتى يمكنهم شراء دراجات نارية ، فتح عيادة اسنان ، شراء اجهزة تهوية حديثة ، تجهيز المشالح ، الخ .

ودور النقابات لا يقف هنا بالطبع . فقد كانت وما تزال تنظيماً للمساعدة المتبادلة ، « للتنظيم الذاتي » والتلبية المباشرة لحاجات المنتمين اليها .

ان النقابات تنظم مباشرة الاجازات السنوية للعمال وتحرص على توفير افضل الشروط لهم ، كما تنظم النزهات والرحلات وجمعيات « اصدقاء الطبيعة » .

وتعتني النقابات ايضاً بالنشاط الثقافي ، من مكتبات وقاعات مطالعة وجوقات وفرق مسرحية وروابط فنية الخ. كما تبذل اهتماماً خاصاً بالرياضة. وتحرص النقابات في نشاطها هذا ألا تكون فوق العمال وألا تلبي حاجاتهم بالنيابة عنهم . وإنما مهمتها ان تحثهم على تنظيم انفسهم بأنفسهم .

ومن هذا كله يتضح ان النقابات والمجالس العمالية لا تتناقض بل تتكامل وتساهم معاً في تحقيق اهداف الطبقة العاملة .

من منشورات المجلس المركزي
لاتحاد النقابات اليوغوسلافية
١٩٦٤

حق الاضراب والتسيير الذاتي

ايفان بوجيفيتش

- ١ -

ان مشكلة الاضراب كطريقة من طرق نضال الطبقة العاملة لذات أهمية بالغة بالنسبة الى الذين يهتمون بقضايا الصراع الطبقي والدور الاجتماعي للطبقة العاملة. ولهذا يسأل الكثيرون ان كان حق الاضراب موجوداً في يوغوسلافيا وإن كانت النقابات تلجأ اليه كأداة لتحقيق مطالبها وإن كان ينسجم مع الاشتراكية ومع نظام التسيير الذاتي . والحق اننا لا نعالج هنا مشكلة الاضراب إلا في شكل جواب على المفاهيم الشائعة في البلدان الاجنبية ، وبخاصة الرأسمالية ، التي لا يكون فيها الاضراب ضرورياً فحسب ، بل يمثل ايضاً في غالب الاحيان احدى الأدوات الأساسية في نضال العمال والنقابات والاحزاب السياسية .

- ٢ -

ان نضال الطبقة العاملة واشكال هذا النضال – ومن بينها الاضراب – تتعرض الى تعديلات هامة في الشروط الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي طرأت على عصرنا. ان الاضراب لم يعد كما كان ايام كان على العمال ان يناضلوا

من اجل الحصول على الحقوق الاكثر بدائية . ولا بد ان نأخذ بعين الاعتبار ان الطبقة العاملة قد حققت خلال الثلاثين سنة الأخيرة في بلدان كثيرة ، وبواسطة الاضراب في غالب الاحيان ، مكاسب تضمن مصالحها وحقوقها الاولية . كما اننا لا نستطيع ان نتجاهل ان المنظمات العمالية هي اليوم اكثر نضجاً ومتانة وتجربة ، وانها قادرة على ان تخوض الصراع الطبقي بوسائل جديدة . أضف الى هذا ان تطور قوى الانتاج قد سمح بتحقيق تنازلات تحت ضغط الطبقة العاملة . وعلاوة على ذلك فإن دور الدولة قد تغير في كثير من البلدان . ومن هنا نتبين ان تناقص نسبة الاضراب في بعض البلدان قد يكون نتيجة لما حققه العمال من مكاسب ، في حين ان ازدياد اعمال الاضراب ما عاد يعني بالضرورة ازدياد قوة الطبقة العاملة ، بل يدل فقط على ان هذه الطبقة لم تحصل بعد على الحقوق الديموقراطية الاولية التي تضمن مصالحها ولو جزئياً . وبالطبع ان الاضرابات ما تزال تشن الى اليوم دفاعاً عن المصالح الاساسية للطبقة العاملة ، وبخاصة في البلدان المتخلفة سياسياً واقتصادياً .

ان النقابات تلائم ، بقدر متفاوت ، طرائقها النضالية مع هذه الشروط الجديدة . غير انه يحدث بدافع الانتهازية او العقائدية الجامدة ان يتمسك بعض القادة بالوسائل الكلاسيكية . وهذا ما يثبت ان الفكر النظري متخلف في بعض النواحي عن الممارسة وانه يسبب أخطاء وانحرافات وعرقلة في سير الطبقة العاملة نحو الاشتراكية . والموقف من الاضراب يجسد هذه الذبذبات . فمنهم من يؤكد انه اصبح غير مجدٍ في « الشروط الراهنة » ، وبذلك تتجرد الطبقة العاملة من سلاحها . ومنهم من يجعل منه سلاحاً مستقلاً عن الشروط العامة العينية ، ويتشبث بالمقاييس القديمة البالية ويحجرها ، ويصر على تطبيقها حتى على البلدان التي طرأت عليها تبدلات اجتماعية واقتصادية جذرية فتسلمت فيها الطبقة العاملة السلطة .

ونستطيع ان نقول ان مشكلة الاضراب كانت مشكلة راهنة ، في الأعوام

الأخيرة ، حتى في بعض البلدان التي سارت في طريق البناء الاشتراكي . فالاضرابات المحلية التي جرت في تلك البلدان أثارت نقاشاً حاداً حول صحة الاضراب حين تكون الطبقة العاملة هي الحاكمة ، وحول موقف النقابات ، وحول التناقضات داخل الاشتراكية ، وحول وسائل حلها .

وخلافاً للآراء التي تقول ان الاشتراكية تنمو بدون تناقضات ، فإننا ، في يوغوسلافيا ، نعتبر ان هذه التناقضات حتمية ، وانه ينبغي ان تحل بالوسائل الديموقراطية . يقول برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا :

« ... توجد في البنية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد سلسلة تناقضات طبقية ، تناقضات اقتصادية واجتماعية وسياسية وايديولوجية ، يمكن في بعض الشروط ان تأخذ طابعاً تناحرياً ... وانما في هذه الشروط تبرز وتسوى وتبرز من جديد التناقضات بين مصلحة المجتمع الجماعية ومصلحة المنتجين الفردية ، بين الدولة والتسيير الذاتي الاجتماعي ، بين الكومونة والجماعيات العليا ، بين الاكراه والحرية ، بين السياسة العامة وحق الانسان في تقرير مصيره بنفسه ، الخ ... » .

والشكل العضوي الذي يمكن ويجب ان تحل فيه تناقضات التطور الاشتراكي هذه ، بصورة تدريجية وتطورية ، هو تطوير الديموقراطية والتسيير الذاتي الاجتماعي في جميع ميادين الحياة العامة (البرنامج) .

وعلى هذا فإن تقدم الاشتراكية يقتضي الاعتراف بتناقضاتها وتناحراتها لا محاولة اخفائها . وينبغي على الطبقة العاملة التي حققت انعطافاً حاسماً بتسلمها الحكم ان تبحث عن طرق ديموقراطية وجديدة لحل التناقضات التي ترافق النمو الاشتراكي . فلماذا يراد لها ان تستخدم الاسلحة نفسها التي كانت تستخدمها في الماضي يوم كانت بلا حقوق ؟ ولماذا يراد لها ان تستخدم

أدوات قديمة بعد ان صارت تملك الآن أدوات حديثة اكثر فعالية ؟

ان الكثيرين من الأجـانب المهتمين بمشكلة الاضراب في بلادنا لا يأخذون بعين الاعتبار هذه الظروف الجديدة . ولهذا فإنهم قد يستخدمون احيـــاناً مقاييس واحدة للحكم على الحقوق العمـالية ووضع النقابات في بعض بلدان اوروبا الشرقية وعندنا . وتجاهل الظروف التـاريخية الجديدة وما يتبعها من تطور حتمي في وضع النقـابات انما يعني اعتبار العـــالم جامداً لا يتبدل ، وبالتالي التمسك بالعادات والافكار البالية والتخلف عن ركب التطور .

- ٣ -

من المستحيل ان نعتبر الاضراب وسيلة نضال طبقي عمـــالي مستقلة عن الظروف الاجتماعية التي يتم فيها هذا الاضراب . ومن الخطأ ، كل الخطأ ، ان نستنتج الاستنتاجات عن حرية او عبودية الطبقـة العاملة ونقاباتهـا من مجرد كونها تستخدم او لا تستخدم الاضراب كوسيلة نضالية ، وبغض النظر عن الشروط الاجتماعية .

وفي رأينا انـــه لا يمكن الحكم على حرية وقوة الطبقة العاملة في بلد من البلدان الا اذا عرفنا هل هي ، والى اي حد، العامل الموجه للحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في هذا البلد ، وما الوسائل التي تمارس بهـا تأثيرها وتحقق مطالبها ...

ان الطبقة العاملة في البلدان الرأسمالية المتقدمة صناعياً هي العامل الرئيسي في خلق الثروات ، لكنها لا تلعب مع ذلك دوراً سياسياً يتناسب واهميتها كخالقة للثروة الاقتصادية . وحتى في البلدان التي وصلت الى اعلى مستوى من « الديموقراطية الغربية » ، لا تتولى الطبقة العاملة بنفسها توزيـع فائض العمل

وتوزيـع القيم التي خلقتها بعملها . انما يتولى ذلك الرأسماليون ومعهم الدولة . اما في تنظيمنا الاشتراكي للمجتمع فإن الطبقة العاملة هي العامل الرئيسي في توجيـــه الاقتصاد والسياسة . فهي تسوي بنفسها مشكلاتها الاقتصادية والاجتماعية بوصفها طبقة حاكمة ، امـا مباشرة واما عن طريق اجهزتها في السلطة . واذا ما اردنا ان نعرف طبيعة نظام اجتماعي ما ، فعلينا ان نعرف من يقرر توزيـع فائض العمل . والحال ان الطبقة العاملة هي التي تتولى ذلك في شروطنا الاجتماعية .

هـــذا لا يعني اننا نجهل التأثير الذي يمارسه جهاز الدولة الاداري على التوزيـع ، ولا اننـــا نغمض عيوننا دون الخطر الذي ينتج عن ذلك . غير ان هذه الظاهرات السلبية ليست قاعدة النظام ، بل مجرد انحرافات حتمية وعارضة في النظام .

ان طبيعة النقابات ودورها قد تبدلا في الشروط الاجتماعية الجديدة. فقد تحولت النقابات من تنظيم للطبقة العاملة المستغلة التي كانت تناضل ضد الطبقة الرأسمالية ، الى تنظيم للطبقة العاملة المتحررة والواصلة الى الحكم . ومـــا عادت النقابات تصطدم بالنظام الاجتماعي عندما تقوم بوظائفها . بـــل على العكس اصبحت الحامي الاول عن بناة هذا النظام الجديد .

ان وضع الطبقة العاملة في بـلد من البلدان هو الذي يحدد طبيعة منظماتها وطرائقها النضالية ومجمـل نشاطها . فمن الواضح اذن ان الاضرابات ليست هي التعبير عن حرية الطبقة العاملة والنقابات ، وليست هي مقياس وظائفها وحقوقها ، بل على العكس انها نتيجة افتقارها الى الحرية وتبعيتها الاقتصادية والسياسية للطبقة الرأسمالية . ويمكننا فقط ان نناقش في درجة هذه التبعية حسب البلدان، وفي اي البلدان يستطيع العمال ان يستخدموا الاضراب بأكبر قدر ممكن من الحرية او بأقل قـــدر . اننا نستطيع ان نتكلم عن حرية

الاضراب لكن هذه الحرية ليست هي حرية الطبقة العاملة .

ومما لا ريب فيه ان هناك فروقاً كبيرة من وجهة النظر هذه بين البلدان، الأمس واليوم . وقد توجب على الطبقة العاملة ان تناضل سنوات طويلة ، في البلدان الرأسمالية ، لتحصل على حق الاضراب . وقد حصلت على هذا الحق في غالب الاحيان بواسطة الاضراب . ومما لا ريب فيه ايضاً ان وضع الطبقة العاملة في البلدان الرأسمالية التي تقر لها بهذا الحق هو خير من وضعها في البلدان الرأسمالية التي لا تقره . لكن هذا لا يغير الطابع الطبقي لهذه البلدان . ان الصراع الطبقي في مجتمع طبقي ، سواء أفي بلد يتمتع بمستوى عالٍ من الديموقراطية البورجوازية ام في بلد دكتاتوري ، لهو قانون هذا المجتمع . وهو لا يتوقف لحظة ، والاضراب هو تعبيره الحتمي. ولو لم يكن العمال مرغمين على استخدام الاضراب للحصول على مكتسبات جديدة او للدفاع عن المكتسبات القديمة ، ولو كان بمقدورهم ان يفعلوا ذلك بطريقة اسهل واكثر ديموقراطية ، لما لجؤوا حتماً الى الاضراب . ان الاضراب ليس هدفاً في ذاته .

ان النظام الذي يبنى الآن في يوغوسلافيا هو نظام الكلمة الحاسمة فيه لارادة ومسؤولية الطبقة العاملة ، نظام لا يلعب فيه ارباب العمل ولا ادارة الدولة دور المتحكم المطلق ، نظام يقرر فيه المنتجون بأنفسهم حل المسائل التي تعنيهم . ان وضعهم ليس وضع من يتوجب عليه ان يحارب ويحمي نفسه ، بل هو وضع يتولون فيه بأنفسهم وبحرية تسوية مشكلاتهم ، وضع ينبغي فيه للمنازعات نفسها ان تسوى بأكبر قدر ممكن من الانسانية .

وفي العديد من البلدان الاخرى تتجلى ميول مشابهة . ويلاحظ برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا أن « نظال الطبقة العاملة للمساهمة في تسيير الصناعات المؤممة يزداد اهمية يوماً بعد يوم » . ان الطبقة العاملة تطالب اكثر

فأكثر بحق المنتجين في تقرير استعمال وتوزيع القيم التي يخلقونها .

والحال ان هذه المطالب تتجاوز بالضرورة اطر النظام الرأسمالي . ان تشريك وسائل الانتاج وصعود الاشتراكية هما صيرورة عالية . وعلى هذا فان العديد من ادوات المجتمع الرأسمالي ، ومن بينها طرق نضال الطبقة العاملة المرتبطة بزمن فات اوانه ، يجب ان تذهب في الشروط الاجتماعية الجديدة ، في الشروط الاشتراكية ، الى « متحف الآثار القديمة » .

ان المنظمات النقابية التي تطالب اكثر فأكثر بالتأميم ، سواء أفي البلدان المتطورة ام في البلدان المتخلفة ، والتي تطالب بحق العمال في تسيير المشاريع المؤممة ، لا تفعل ذلك لتسهل على نفسها الاضراب ، بل لتسمح للعمال بأن يحسنوا مستوى حياتهم وان يحلوا مشاكلهم . والهدف من ذلك تحرير العمال من وضع لا يستطيعون فيه تحسين حياتهم إلا بواسطة الصراع المكشوف والاضرابات .

ان احد الاسباب الرئيسية للنزعة المحافظة في الحركة النقابية هو رفضها ان تأخذ بعين الاعتبار هذه التطورات وهذه الاتجاهات ، وافتقارها الى الآفاق السياسية المتعلقة بسير المجتمع هذا .

وعلى هذا ليست الاضرابات ولا يمكن ان تكون معيار حرية الطبقة العاملة ومنظماتها ، مهما كانت الشروط التي تعيش فيها هذه الطبقة . ان المعيار الاول لحرية الطبقة العاملة هو تأثيرها ودورها في المجتمع والاقتصاد ، ومساهمتها في القرارات المتعلقة بتوزيع فائض العمل ، وتوزيع القيم التي تخلقها بعملها .

— ٤ —

ان احدى الميزات الاساسية للنظام الاشتراكي اليوغوسلافي تتمثل في

تسيير المنتجين الذاتي ، وحقهم في تسيير المنشآت ومجمل الاقتصاد . والحال ان احد العناصر الاساسية في التسيير الذاتي هو حق التصرف بالقيم المخلوقة ، اي حق توزيع الدخل حسب حاجات الكومونة والمنشأة والعمال والمستخدمين.

وعاماً بعد عام تزداد حقوق مجموعات العمل في التصرف بجزء اكبر اكثر فأكثر من المداخيل المخصصة للتوظيفات والخدمات الاجتماعية ورفع الاجور والمستوى الاجتماعي. والواقع ان ايقاع اعادة الانتاج ومستوى الحياة يتعلقان اكثر فأكثر بانتاجية العمل وبالارباح التي حققتها المجموعة وبفعالية التسيير . ان كمية الموارد المطلقة التي تتمتع بهـا اليوم مجموعات عملنا ليست بالطبع مرضية، ولا سيما انها ليست في مستوى الحاجات، لكن كميتها النسبية بالنسبة الى دخلنا القومي والموارد التي يتمتع بها اتحاد الجمهوريات ، دليل قاطع على ان مصير اقتصادنا ومستوى الحياة هو بين ايدي المنتجين المباشرين .

ولهـذا السبب تختلف نظرة المنتجين اليوغوسلاف الى مشكلات مستوى الحياة اختلافـاً جذرياً عن نظرة الطبقـة العاملة في البلدان الاخرى . ان طبقتنا العاملة تنتظر اكثر فأكثر حل هـذه المشكلات من قبلهـا هي لا من قبل شخص آخر . ولهـذا السبب ايضاً ، لا اساس من الصحة مطلقاً للرأي القائل ان النقابات اليوغوسلافية ليست حرة لانها، بالرغم من انخفاض مستوى حياتها عن مستوى الحياة في البلدان العالية التطور ، لا تلجأ الى الاضراب .

صحيح ان مستوى الحياة هو احد الاسباب الرئيسية للاضرابات في العالم. وصحيح ايضاً ان الفضل في الارتفاع النسبي لمستوى الحياة في البلدان الرأسمالية المتطورة صناعياً يعود الى حد كبير الى نقابات تلك البلدان والى ما قامت به من اضرابات . لكن من الصحيح ايضـاً انـه لا يمكن رفع مستوى الحيـاة بالاضرابات إلا في شروط اقتصـادية موضوعيـة محـددة وفي حدود هـذه الشروط . ان المستوى المرتفع للحياة ليس نتيجة النضال العمالي وحده ، بل

هو ايضاً وفي الوقت نفسه نتيجة التطور العام ، الاقتصادي والاجتماعي ، في العالم وفي تلك البلدان ، وكذلك ، وفي كثير من الحالات ، نتيجة الاستثمار الاستعماري .

كما يجب ان نأخذ بعين الاعتبار ان مستوى الحياة ليس دوماً معيار استغلال الطبقة العاملة في بلد من البلدان . فالطبقة العاملة في بلد يتمتع بمستوى مرتفع من الحياة ، يمكن ان تكون تحت نير استغلال اكبر . بل من الممكن ان يرتفع مستوى حياة الطبقة العاملة كلما ارتفعت درجة استغلالها .

ان مستوى حياة الطبقة العاملة اليوغوسلافية اليوم منخفض نسبياً او مرتفع نسبياً ، وذلك حسب البلد الذي تجري المقارنة معه . لكن اذا ما قورن مستواها الراهن بالوضع في يوغوسلافيا القديمة ، فلا مجال للشك عندئذ في انه ارتفع كثيراً . والشيء الاساسي هو انه لا يكف عن الارتفاع . وبالطبع عندما نتكلم عن مستوى الحياة ، فلا بد ان ننظر اليه في مجموعه ، في حركة الاجور الواقعية ، وفي الازدياد السريع لحاجات الطبقة العاملة عندما تتحرر ، وفي تبدل بنية السكان ، وفي زيادة استخدام اليد العاملة ، وفي تقدم الضمان الاجتماعي والتعليم المجاني ، الخ ...

ولما كان المنتجون اليوغوسلاف يمارسون تأثيراً حاسماً على توزيع الدخل القومي ، فإن الاضراب يفقد اهميته كوسيلة تأثير على هذا التوزيع . وفي هذه الشروط،تكمن مهمة النقابات في السعي الى تحقيق افضل توزيع ممكن، بالتعاون مع سائر العوامل والاجهزة الاجتماعية ، التوزيع الذي سيكون ذا نتائج ايجابية بالنسبة الى تحسين الانتاج ومستوى الحياة .

بالطبع هناك ، حتى في البلد الاشتراكي ، حدود اقتصادية وسياسية لا يمكن تجاوزها ، في زمن معطى ، فيما يتعلق برفع مستوى الحياة . وهذه

الحدود هي نتيجة الشروط الموضوعية المادية . وكلما تبدلت هذه الشروط ، اتسعت الحدود . فسياسة التوزيع مشروطة بالقاعدة المادية ، وبالعديد من العوامل الموضوعية والذاتية . كما تتعلق ايضاً بالاحداث العالمية . لكن هذا لا يعني ان العوامل الذاتية لا تلعب دوراً بالغ الاهمية .

وفيما يتعلق بتطورنا الاشتراكي ، فإن الشيء الاساسي هو ان المنتج المباشر والمجتمع يمارسان ، في اطار هذه العوامل الذاتية ، تأثيراً حراً وحاسماً على سياسة التوزيع ، وبالتالي ليس دور القيادة السياسية وجهاز الدولة في هذه السياسة دوراً مطلقاً أوحد . وبالطبع ان هذا الدور ما يزال موضوعياً كبيراً جداً ، ومن هنا ينتج انه توجد في الوقت الراهن،وبصورة حتمية موضوعياً ، في قطاع التوزيع ، ظاهرات يمكن ان يعتبرها التطور اللاحق سلبية . لكن حتى عمل هذه العوامل يتطور في نظامنا ، تحت نظر التسيير الذاتي العمالي والاجتماعي الذي ما عاد يطيق التشويهات الخطيرة والدائمة في التطور الاشتراكي . ولهذا قلما نلاقي ظاهرات استياء وتذمر من قبل العمال ومجموعات العمل التي قد لا تجد تلبية عقلانية لحاجاتها في اطار النظام الراهن .

ان جهوداً كبيرة تبذل في يوغوسلافيا لتحسين مستوى حياة الطبقة العاملة بأسرع ما يمكن . وفي شروطنا الراهنة ، لا يمكن للاضرابات ان تساهم البتة في ذلك . ذلك أنه لا يمكن بواسطة الاضراب خلق قيم جديدة ، بل يمكن فقط التأثير على توزيعها . والحال ان العمال هم الذين يتولون ، الى حد كبير ، هذا التوزيع .

ان تبني الاضراب ، في هذه الشروط ، كوسيلة نضالية في يد طبقتنا العاملة ونقاباتنا ، انما يعني في الواقع التخلي عن السلطة والتخلي عن تسيير الاقتصاد وحكم البلاد ، يعني ان يقول العمال : ليتولَّ غيرنا ادارة المصنع

والبلد ، وسنناضل نحن مع نقاباتنا ضد هذا « الغير » للحصول على اجور افضل ولتحسين مستوى حياتنا . لكن سبق أن كان عندنا هذا النظام ولم ينل رضانا ، وقد ناضلنا ضده ، بالاضرابات وبغيرها من وسائل النضال ، وقمنا بثورة لندمره .

- ٥ -

حتى يطرأ تعديل جذري على موقف الطبقة العاملة والنقابات من الاضراب ، لا بد من توافر عاملين :

أ – زوال الملكية الرأسمالية أي تشريك وسائل الانتاج .

ب – آلية معينة في تسيير الشؤون الاقتصادية والاجتماعية تسمح للمنتجين بأن يقرروا مباشرة مسألة الانتاج وتوزيع الثروات المخلوقة .

وأحد هذين العاملين لا يعدل وحده وضع المنتجين بما فيه الكفاية لتلبية مطالب الطبقة العاملة التاريخية . فالتأميمات هي ، من حيث المبدأ ، خطوة الى الأمام من وجهة نظر التطور الاجتماعي . لكن اذا لم يكن العمال يتمتعون بحق تسيير المنشآت المؤممة ، لا يبقى أمامهم في كثير من الحالات سوى اللجوء الى الطرائق القديمة لتحقيق مطالبهم .

ان تأميم وسائل الانتاج والتسيير العمالي للمنشآت من قبل المجالس العمالية هما الدليل على وجود العاملين اللذين يتعلق بهما تحرر الطبقة العاملة في يوغوسلافيا .

فعلاوة على أجهزة التسيير الذاتي تتمتع كل مجموعة عمل بتنظيم نقابي يشكل جزءاً من النقابة التي تضم عمال فرع اقتصادي او عدة فروع متشابهة . والتنظيم النقابي حر ، والانتماء اليه ليس اجبارياً . وهذا التنظيم يهتم بجميع

المشكلات التي تهم أعضاءه ، وبخاصة مشكلات تسيير المنشأة ونشاط المجلس العمالي الذي يساعده التنظيم النقابي ويقدم اليه النصح ويتعاون معه .

ان قيادة التنظيم النقابي لمنشأة من المنشآت ومجلسها العمالي هما جهازان منتخبان من قبل عمال مجموعة عمل واحدة ، باعتبار ان الغالبية العظمى من العمال منتسبة الى النقابات . اذن فهما جهازان لا يمكن ان تقوم بينهما مصالح طبقية متعارضة ، والقيادة النقابية لا تستطيع ان تطرح نفسها أمام المجلس العمالي كممثلة لطبقة العمال . لكن من الممكن، وهذا يحدث كثيراً ، ان تكون لهما آراء متباينة حول بعض المسائل . وفي مثل هذه الحال يتناقشان حول موقفيهما ، لكن طبيعة الجهازين بالذات تمنع النقابة من ان تحاول فرض آرائها بالعنف ، بواسطة الاضراب ، على المجلس العمالي الذي هو جهاز التسيير الذاتي ، والذي انتخبه العمال بحرية ، بالاقتراع السري ، تماماً كما انتخبوا القيادة النقابية .

والمثال التالي يبين كيف تجري الأمور على الصعيد العملي : لنفرض ان القيادة النقابية طلبت من المجلس العمالي تخصيص جزء هام من الموارد الموضوعية تحت تصرف المجلس العمالي لبناء المساكن ، في حين يريد المجلس العمالي استخدام هذه الموارد في زيادة طاقة العمل . ولنفرض ان المناقشات بين اللجنة التنفيذية للتنظيم النقابي والمجلس العمالي لم تؤد الى نتيجة . ففي مثل هذه الحال تطلع النقابة المنتسبين اليها على تفاصيل النزاع . فتعقد اجتماعات للمجموعة العمالية ويعرض المسؤولون النقابيون وأعضاء المجلس العمالي وجهات نظرهم ويدافعون عنها . وعندئذ يحسم العمال بأنفسهم النزاع .

ان العمال لا يستطيعون في هذا الاجتماع بالذات ان يعدلوا قرار المجلس العمالي. لكنهم يستطيعون ان يطلبوا من المجلس العمالي ان يعدل قراره أو ان يطرح الموضوع المتنازع عليه للاستفتاء . واذا ما رفض ، وهذا شيء نادر ،

يستطيع العمال ان يسحبوا الثقة منه او من بعض اعضائه .

اذن يحق لنا ان نتساءل : ما حاجة النقابة الى اعلان الاضراب ضد شخص ما اذا كانت تستطيع ان تخلعه من منصبه بشرط ان يكون معها تأييد الغالبية ؟ وما الداعي لأن تتشبث بحق ضئيل طالما انها تملك حقاً اكبر وانجع ؟

عندما لا ينجح عمال منشأة رأسمالية في الحصول على ما يريدونه بوسائل التفاوض السلمية ، يجتمعون ليقرروا اذا كانوا سيضربون . اما في ظل نظام التسيير الذاتي فعندما يندلع نزاع بين المجلس العمالي والتنظيم النقابي ، يجتمع العمال ليقرروا بغالبية الاصوات ما المقترحات التي تبدو لهم أصح، أمقترحات النقابة أم مقترحات المجلس العمالي .

لكن حتى اذا لم يكن هناك اي نزاع بين النقابة والمجلس العمالي ، فمن الممكن دوماً ان تستاء فئة من العمال من احد قرارات المجلس العمالي او حتى النقابة. لكن القاعدة عندنا تنص على خضوع الأقلية لقرار الأكثرية، والنقابة لا تستطيع ان تنظم اضراب أقلية ضد الاكثرية ، واي أقلية قد تفكر بفرض ارادتها على الاكثرية ، ستدان كلياً ، وسيحكم على محاولتها القيام باضراب بالفشل مسبقاً باعتبار ان الاقلية لا تملك القوة الكافية لفرض نفسها على الغالبية . والنقابة لن تحرمها من تأييدها فحسب ، بل ستدعم ايضاً مصالح الاكثرية .

لكن هذا لا يعني ان الاقلية قد لا تكون على صواب احياناً . فهناك حالات ترتكب فيها غالبية المجموعة العمالية ظلماً تجاه فئة من العمال . لكن حتى في هذه الحال ، لا تستطيع الاقلية ان تلجأ الى الاضراب . بيد انها ليست مرغمة ايضاً على الاستسلام لقرار الاكثرية . انها تستطيع ان تستمر في النضال كيما تقنع الآخرين بصحة آرائها وتحمي مصالحها ، وتستطيع ان تستمر

في النقاش ، وتستطيع ان تطلب المساعدة والتدخل من خارج المنشأة ، من قبل القيادات النقابية العليا وغيرها من الاجهزة .

اذن فالتسيير الذاتي العمالي عندنا يتمتع بآلية متطورة جداً لا تستبعد كل امكانية للجوء الى الاضراب فحسب ، بل تمثل ايضاً قفزة نوعية في تقدم الطبقة العاملة تتجاوز من بعيد «حق الاضراب» . وواضح ان الذين يقررون لا يلجأون أبداً الى الاضراب . فالاضراب هو ضغط يمارسه الذين لا حقوق لهم على الذين يقررون .

- ٦ -

هذا كله لا يسمح لنا البتة بالاستنتاج بأن المجتمع اليوغوسلافي خلو من المنازعات وبأنه لا وجود فيه للتناقضات والصراعات .

كما لا ينبغي ان نستنتج مما تقدم ان الاضرابات مستبعدة نهائياً في يوغوسلافيا . لكن الشيء الاساسي الواجب استنتاجه هو ان الاضراب غير مجدٍ ومستحيل كوسيلة نضالية وكطريقة عمل للمنظمات النقابية .

فنظراً الى بنيتنا السياسية والى آلية التسيير الذاتي ، فإن مشكلة حق الاضراب منعدمة الوجود في بلادنا ، سواء أمن الزاوية النظرية ام من الزاوية السياسية. لكن ينبغي ان نشير ايضاً الى ان الاضراب ليس محرماً بأي نص، كما انه لم تكن هناك من ضرورة البتة « للسماح » به بنصوص قانونية او قرارات نقابية . ان هذه المسألة لم تسوَّ البتة بالقوانين ، لا لشيء إلا لأنه لم تكن هناك من حاجة الى ذلك باعتبار ان الاضراب قد اصبح عندنا وسيلة بالية تجاوزتها النقابات، وباعتبار ان الطبقة العاملة قد اكتسبت وسائل جديدة اكثر فعالية لتوكيد نفوذها .

والواقع ان حق التسيير الذاتي يستبعـــد ضرورة الاضراب ، بحيث ان الاعتراف الصحيح بالحقين يعني المزاوجة بين اشياء متناقضة ومتعارضة . بل يمكننا القول من وجهـة نظر حقوقية ان حق الاضراب يستبعد ويلغي حق التسيير الذاتي العمالي .

بيد انه تنشب دوماً منازعات بين العمال واجهزة التسيير ، بين النقـابات واجهزة السلطة ، وستظل تنشب في المستقبل ايضاً بلا ريب. لكن المضمون الاجتماعي لهذه المنازعات قد تبدل . فهذه المنازعات ليس لها طابع طبقي . انها ليست منازعات بين الملاك الخاصين للمصانع وبـين العمال . بل هي ، في الواقع ، منـازعات بين العمال وبين اجهزتهم الخـــاصة ، ولا سيما على صعيد المنشأة .

هذا كله لا يمنع ان تنفجر هنـا وهناك اضرابات عنـدما يحتدم النزاع . وليس من المستحيل ان تنطرح امام اجهزة التسيير الذاتي عقبات بيروقراطية تعجز عن التغلب عليها .

وهذه المنازعات يمكن ان تندلع داخل المنشأة، او في العلاقات مع اجهزة السلطة . ان استئصال جـــذور النزعة البيروقراطية ليس بالعمل السهل ، وآثارها وبقاياها تستطيـع ان تعرقل لمدة طويلة من الزمن آلية التسيير الذاتي. ان النزعة البيروقراطية شيء محتم ، وتدميرها عمليـة طويلة النفس . وبعض الطرائق البيروقراطية داخـــل المنشأة ، وبعض قرارات اجهزة السلطة قد تسبب استياء شديداً لدى بعض مجموعات العمل يدفع بها الى التفكير بأن الاضراب قد يكون الوسيلة الوحيدة المتبقية امامها لفرض تسوية المشكلات بطريقة اخرى او أسرع .

وبالطبـع ، ان ما يحرك مثل هـذه التصورات ليس هو دوماً ضعف وقلة وعي بعض مجموعات العمل او بعض العمال . انمـا ينبغي ايضاً ان نبحث عن

علة هذه التظاهرات في بطء الادارة وفي البيروقراطية ، ومثل هذه الحالات ليست بالنادرة .

وانعكاسات الطرائق البالية تكون اشد ايضاً على مستوى المنشأة ، عندما تدخل في صراع مباشر مع نظام التسيير الذاتي وارادة الطبقة العاملة المتحررة . وقد سجلت حالات جرى فيها رفع معايير العمل بدون الرجوع الى رأي العمال والنقابة ، وضد ارادة المجلس العمالي احياناً، الشيء الذي يعتبر بمثابة دليل ساطع على استمرار العادات القديمة والتصرفات البيروقراطية تجاه العمال ونظام التسيير العمالي . ومما يزيد في تفاقم الامور كون التنظيمات الاجتماعية والنقابية عاجزة في بعض الحالات عن تحمل مسؤولياتها بالصورة الواجبة .

لكن وعلى الرغم من حتمية الصراعات والتناقضات داخل مجتمعنا الاشتراكي ، من المؤكد ان الاضراب ليس إلا ظاهرة تدل، في الحالة المعطاة، على ان آلية التسيير الذاتي لا تعمل كما يجب ، وعلى ان المنتجين لا يستخدمون حقوقهم ، وعلى ان اجهزة التسيير والنقابة لا تقوم بدورها على الوجه المطلوب . ومثل هذا الاضراب لن يكون دليلاً على قود النقابة،بل سيكون برهاناً على ضعفها وعلى ضعف مجمل مجموعة العمل .

ان العجز عن استخدام آليتنا الديموقراطية للقضاء على النواقص والاخطاء ولتحسين شروط الحياة ، هو وحده الذي يمكن ان يسبب الاضرابات .

ومما لا شك فيه ان الكثير من هذه « النواقص » وهذه « الاخطاء » وهذا « العجز » ظاهرات طبيعية وحتمية ، لكن مما لا شك فيه ايضاً انها عابرة وعرضية في بنائنا لنظام الديموقراطية المباشرة . انها حتمية بسبب حداثة هذا النظام وحداثة طبقتنا العاملة .

وعلاوة على ذلك ، فقد تطور مجتمعنا الاشتراكي ، حتى الأمس القريب ،

في شروط اقتصادية صعبة للغاية . ان يوغوسلافيا بلد متخلف نسبياً ، وهو يبذل جهوداً ضخمة للخروج من هذا الوضع ، والظروف العالمية قد عرقلت في كثير من الاحيان بناءنا . ان الطبقة العاملة في بلدنا تبني نظامها الجديد معتمدة على تجربتها وحدها ، وتتعلم من اخطائها ومن مدرسة الحياة .

ولهذا ليس من المستحيل ان توجد في نظامنا الاشتراكي تناقضات . وبهذا الصدد يقول برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا :

« ليس من المستحيل ، حتى في شروطنا ، ان تبرز خلافات بين العامل منظوراً اليه إفرادياً وجهاز تسيير المنشأة ، او بين مجموعة العمل وجهاز اجتماعي أعلى . بل على العكس فهذه الخلافات ليست ممكنة فحسب ، انما هي ايضاً محتمة خلال مرحلة طويلة من التطور الاشتراكي . بيد ان طبيعتها تتعدل . فهي لم تعد نزاعاً طبقياً بين من يبيع قوة عمله ومن يشتريها ، ولا نزاعاً بين العامل ودولة حلت محل الرأسمالي وحافظت على علاقات داخلية شبيهة بالعلاقات السابقة . ان الخلافات تبرز اليوم ، بالدرجة الاولى ، عندما ترى احدى المجموعات العمالية ان حقوقها قد انتقصت نتيجة تدبير من التدابير .

« ان رابطة شيوعيي يوغوسلافيا تعتبر ان الخلافات الناجمة عن هذه التناقضات لا تشكل في حد ذاتها خطراً على العلاقات الاشتراكية . فهي انعكاس للتناقضات الملازمة لتطور العلاقات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي ، ويمكن تسويتها بفضل نظام الديموقراطية الاشتراكية والنشاط السياسي والايديولوجي الصابر للشيوعيين وسائر القوى الاشتراكية الواعية . بيد ان هذه العناصر تهدد بإحداث اختلالات جدية اذا ما فتحت الباب لتسرب تأثيرات غريبة عن الاشتراكية ، واذا ما عكست حيرة عابرة في صفوف الطبقة العاملة . وهذا بالأصل احد المجالات الرئيسية لعمل القوى السياسية القيادية للطبقة العاملة والاشتراكية » .

ولهذا فإن من مصلحة النقابات ان تعزز الدور القيادي والاداري للطبقة العاملة ، الشيء الذي يؤدي بصورة منطقيـة الى استبعاد طرائق النضال التي كانت تستخدم في المجتمع القديم . ومن يدافع عن المصالح الحقيقـة للطبقـة العامـلة فإنـه سيعطي تفضيـله لا « لحق الاضراب » بل « لحق التقدير المباشر » . فهو حق أعلى شأناً وابعد مدى واكثر ايجابية وانسانية .

ان مشكلة حق الاضراب اذن ، في الشروط الراهنـة لبلادنا ، ظاهرة اكاديمية خالصـة . فالاضراب كشكل من اشكال نضال الطبقة العاملة قـد اصبح بالياً لدينا عمليـاً ، والتطور الموضوعي لا يسير باتجـاه ولادته مجدداً ، باتجاه معاودة اللجوء اليه كطريقـة في العمل النقابي ، بل يسير باتجـاه تطور نظام التسيير الذاتي العمالي والاجتماعي ، هذا التطور الذي سيجعل كل تظاهرة للاضراب مستحيلة ، اي سيتجاوزها اجتماعياً وتاريخياً .

عن « القضايا الراهنة للاشتراكية »

حزيران ١٩٥٩



واقع التسيير الذاتي

زوران ماتكوفيتش

حين اعلن اليوغوسلاف ، بعد استبعادهم من المعسكر الاشتراكي ، انهم مصممون على البقاء فيه ، بل انهم سيتجاوزون السوفياتيين وذلك بعودتهم الى التراث الاشتراكي الحقيقي ، تحرك فضول العالم وانشغل بالوعد الذي ينطوي عليه هذا البرنامج . وقد أمل الكثيرون بـأن يشهدوا ولادة نموذج اصيل يستلهم « المذهب الانساني الماركسي » ولا يكذب الغاية بالوسائل التي سيستخدمها لبلوغها ، كما كانت الحال في الدولة الستالينية .

فهل من الممكن التوفيق عملياً بين الديموقراطية بوصفها مساهمة من قبل الجماهير في السلطة وبين البنى المتصلبة بالضرورة لدولة ثورية ؟ وهل تنسجم الديموقراطية مع الاهتمام ببلوغ الحد الاعلى من الفاعلية الاقتصادية ؟ وهل يمكن للتخطيط الاشتراكي ان يتلاءم مع حاجات الاستهلاك ، مع تركه مكاناً كافياً للمبادهة والابتكار والنمو الاقتصادي السريع ؟

ان يوغوسلافيا ، بربطها الدقرطة الاقتصادية والاستقلال الذاتي المحلي والاستقلال الذاتي للخدمات العامة بمفهوم تلاشي الدولة ، قد قدمت جواباً جديداً ومبتكراً على مشكلة الديموقراطية الاشتراكية . فقد امكنها التوفيق بفضل نمط جديد من التخطيط ، مختلف اختلافاً كبيراً عن نمط التخطيط في البلدان الاشتراكية الاخرى ، مرن ومباشر ، يسمح بحرية التبادل في السوق،

امكنها التوفيق بين التوجيه الارادي للعملية الاقتصادية وبين العمل العفوي للسوق . وكان التوفيق بـــين هذين العنصرين يتجاوب مع الرغبة في تنمية متسارعة لا تخنق المبادهة على مستوى وحدات الانتاج . وكان من المفروض بفضل ذلـك ان يوضع حد للنوعية الرديئة والتشكيلة الضيقة من المنتجات المقدمة للمستهلكين الذين كان يصعب احياناً على المخططين ان يتنبؤا بحاجاتهم واذواقهم .

والتنازلات التي تمت لحساب اقتصاد السوق كان يجب ألا تؤدي البتـة الى تناقص رقابـة الدولة على التنمية ، اي على التراكم . وهكذا استمرت هيمنة اتحاد الجمهوريات وغـــيره من الاجهزة الادارية العليا على تكوين واستخدام رؤوس الاموال، وكانت الاجهزة المركزية تملك حتى عام ١٩٦٠ حق التصرف فيما يزيد بقليل على نصف النتاج القومي ، وتوجه فعلياً مجمـــل التوظيفات . وبصورة عامة كان تراخي قبضة السيطرة الادارية على الاقتصاد عملية بطيئة للغاية وما تزال بعيدة عن ان تكون قد اكتملت .

في البداية لم يكن هنـــاك نموذج منسجم كان يستطيع ان يعطي اتجاهاً محـدداً لتطور المجتمع اليوغوسلافي . وقد خلق النموذج رويداً رويداً ، كجواب على موقف استثنائي تماماً . ان النتـــائج المريعة للانعزال الاقتصادي الذي سبب الفشل الجزئي للخطة الخمسية الاولى ، ثم ازمة الضمير ، أدت في النهاية الى تأسيس المجالس العمالية في عام ١٩٥٠ . ففي ذلك العصر ، كانت نتائج الحصار الاقتصـادي والتهديدات الخارجية ، والداخلية الى حد مـا ، تحتم الاستنجاد بمبادهة الجماهير ، كما كانت الحـــال الى حد ما في بداية ثورة اكتوبر . وقد ترافقت هذه الثقة في الجماهير العمالية باعتماد نوع من المرونة في قواعد التوزيـع . وقد سلطت أضواء حادة على عيوب الخطة الخمسية الاولى .

ان البحث عن طريق جديد قد أذاب الجليـد عن الطاقات والحماسات . .

وراح النظام الجديد ، القائم على التسيير الذاتي ، يخلق لنفسه ايديولوجيته الخاصة ، المستندة الى الكبرياء القومية والى وعي المناضلين . وكان المفروض ان تصبح يوغوسلافيا اول بلد يلغي استلاب العمل مع توكيد الطابع العقلاني للاقتصاد الاشتراكي . اما الاعتراض القائل ان النموذج اليوغوسلافي يوطد أسساً لرأسمالية جماعية ، أفلم تكذبه الملكية الاجتماعية التي لا تسلم بحقوق الملكية للمجموعات العمالية ؟ ان « ملكية المجموع وكل فرد على حدة » ، حسب تعريف كاردلي ، تحقق الانسجام بين المصالح الفردية والمصلحة العامة ، باعتبار ان الصلاحيات الاقتصادية تكون موزعة بين المنشأة والكومونة واجهزة الدولة المركزية .

ومع مر السنين أدخلت تعديلات شتى على النموذج . وكان اهم هذه التعديلات هو بلا ريب نقل الصلاحيات الاقتصادية الى الوحدات الاقليمية . ففي عام ١٩٦٠ كانت السلطات تبحث عن وسيلة لزيادة انسجام النظام وفاعليته ، ولتوفير قاعدة حقوقية لمؤسساته . وهكذا تم التصويت بعجلة كبيرة ، في كانون الثاني ١٩٦١ ، على ثلاثة اصلاحات هامة تتعلق بالسياسة النقدية والضرائبية والتعويضات . وكان المأمول من وراء ذلك حل مشكلة العجز الخارجي وإلغاء نظام الأجر عن طريق اعادة تنظيم المنشآت على شكل وحدات اصغر لا يتجاوز حجمها حجم الورشة . ويكون تعويض الشغيلة بالتالي منوطاً بمردود هذه الوحدات .

كان الرجال السياسيون آنذاك يبذلون قصارى جهودهم ، وبنفاد صبر ، لإنجاز اللمسات الاخيرة من التسيير الذاتي . بل كانوا يريدون ان يتم وضع الدستور الجديد بسرعة ، وهذا ما اتضحت استحالته .

بعد هذه التدابير التي تم الاعلان عنها بضجة كبيرة ، بدا تطور التسيير الذاتي وكأنه اكتمل ، وبدت المؤسسات وكأنها في سبيلها الى التوطد النهائي.

وكان المستقبل يبدو مؤكداً ويبرر ثقة مطمئنة: فقد ارسيت القواعد لاقتصاد اشتراكي ، وتأكد تحرير العمل وتعمق بفضل تطبيق مبـــدأ « لكل حسب عمله » تطبيقاً كاملاً .

لكن جـاء خطاب الرئيس تيتو ، الملقى في سبليت في ٦ ايار ١٩٦٢ ، لينفجر انفجار الصاعقة في السماء الزرقاء . فقد فضح بعنف وضع الاقتصـاد المتردي ، وألح بوجه خاص على الاختلالات في التجارة الخارجية . كما أشار ايضاً الى المستوى المنخفض لحيـاة العمال والى أمارات استيـائهم (تهديدات بالاضراب) . وقد هاجم الخطاب بحدة سوء الاستعمال والنواقص في نشاط بعض الشيوعيين. ولما كانت هذه هي المرة الاولى التي توجه فيها اصبع الاتهام (وان بصورة غير مباشرة) الى طليعة المجتمع ، رابطة الشيوعيين ، فقـد اتخذ الخطاب اهمية خاصة وتلتـه موجة من التطهيرات : كان المسؤولون عن الوزارات الاقتصادية قد بدلوا قبل الخطاب بقليل ، وبدل كثيرون من مديري المصانع بعده بقليل . وقد جرت ايضاً محاولة لتضييق مروحة الاجور ، بعد ان فضح تيتو تفاوتات مشينة، وتخلى مديرون كثيرون عن تعويضاتهم الاضافية خشية التعرض لاستهجان الرابطة . وقامت مساجلات علنية . وعلاوة على الاختصاصيين في المسائل الاقتصادية ، بدت البلاد كلهـــا وكأنها تستيقظ من سبات روحي مستغرق . وجرت مناقشات حادة في كل مكان ، في المجموعات العمالية وفي الجامعة ، وعلى جميع مستويات السلطة ، وفي قلب الرابطة .

كان كل يقدم تفسيره الخاص للاحداث. هل يرجع سبب الركود الاقتصادي الى عمل السلطات المركزية التي لا تأخذ سوى ارادتها وحدها بعين الاعتبار ؟ ام ان مراكز التقرير ، على العكس ، متعددة اكثر مما ينبغي ، وغير مترابطة فيما بينها كما يجب ، وتشكل بالتالي منبعاً للفوضى ؟ ولقد بالغ البعض حتى تمنى ان تضع الادارة المركزية يدها من جديد على الاقتصـاد ، وأبدى تحسره على النظام القديم الذي مـــا يزال مطبقاً في البلدان الاشتراكية الاخرى . واذا

كانت اللامركزية قد امتدت الى آفاق اكبر مما ينبغي ، فلا بد من اعادة النظر ايضاً في التسيير الذاتي .

وكلما كانت تتطور في البلاد هذه المناقشة التي لم تذكر الصحافة إلا بعض تفاصيلها ، كان يرتسم اتجاهان : اتجاه يدعو الى اعادة الهيمنة المركزية على الاقتصاد والى التشديد على انضباط العمل والى زيادة الرقابة الاجتماعية ، واتجاه يدافع عن استقلال المنشآت الذاتي وعن مبدأ السوق . وكان أنصار الرأي الثاني يؤكدون ان التسيير الذاتي لم يولد اعوجاجات اقتصادية إلا لأن المركز لم يعرف كيف يدمج المبادهات المحلية من خلال منظور شامل ، وكان من بين حملة هذا الرأي قادة الجمهوريات المتطورة اكثر من غيرها (كرواتيا وسلوفينيا) . وقد شن هجوم عنيف، وبخاصة من قبل المسؤولين عن الصناعة الزغربية التي تعتبر اكبر منطقة للتجمع الصناعي في البلاد، على سياسة حرمان الصناعات القائمة من اموال التوظيف لصالح إنشاء مصانع جديدة . وخصومة التوظيفات هذه أحدثت بسرعة انشقاقاً وتعارضاً بين الذين يتلقون الاعتمادات – المناطق التي في سبيلها الى التصنيع – والذين يقدمونها (الجمهوريات المتطورة) . وراح السلوفينيون والكرواتيون يتساءلون : كم من الزمن ينبغي ان نحرم انفسنا من الارباح المتحققة وندفعها للصناديق المركزية التي تبذرها في مشاريع غير مدرة ، ويطالبون باعادة النظر في حجم التوظيفات ، اي بتخفيض الضرائب الاتحادية . وهكذا استيقظت من جديد النزعة القومية الاقليمية ، التي هي جرح من جراحات الماضي ، وكشفت عن توترات بين الجمهوريات .

وقد انعكست آثار هذا الموقف على صعيد التفكير السياسي ايضاً : فكما لاحظ بعض المراقبين ، لا يمكن لأي علاج ، ذي صفة اخلاقية او اقتصادية، ان يقدم حلاً دائماً . ولهذا اقترحت اصلاحات سياسية : استبدال الاطارات القديمة ، واعادة النظر في الصيغ الكلية القداسة كالمركزية الديموقراطية

والوحدة الايديولوجية للرابطة .

واثناء ذلك انتصر الرأي المؤيد للتسيير الذاتي : فالدستور الجديد، الذي جرى تبنيه في ربيع ١٩٦٣، اكد الاستقلال الذاتي لمنظمات العمل الاساسية، اي المنشآت ، وارجأ الى المستقبل موضوع العمل الحر لقوانين السوق . وعلى الصعيد السياسي ادخل الدستور الجديد مبدأ « دوران » الإطارات ، اي تحديد المدة التي يستطيع فيها شخص واحد ان يمارس مسؤولية اجتماعية واحدة .

وعشية المؤتمر الثامن لرابطة الشيوعيين ، حقق التفكير السياسي انطلاقة جديدة بإكثار الباحثين في العلوم الاجتماعية من التساؤل عن مشكلات الديموقراطية الاشتراكية وعن نظرية الحزب. وقد تواجهت عدة وجهات نظر في الندوات المعقودة في شهري كانون الاول ١٩٦٣ وحزيران ١٩٦٤ . وقد انعقدت بعض الجلسات بحضور القادة السياسيين ودارت مساجلات بين هؤلاء وبين الباحثين ، وقد عرضها وعلق عليها فيما بعد فليكو فلاهو فيتش ، عضو اللجنة المركزية لرابطة الشيوعيين ، في تقريره الذي قدمه للمؤتمر الثامن .

وقد تم الاعلان بعد ذلك بقليل عن ضرورة دقرطة الرابطة ، ولا سيما باتجاه إنعاش اكبر لصراع الآراء ، في الوقت الذي تحول فيه الجو في البرلمان الاتحادي بفضل انطلاق الروح النقدية لدى النواب . فقد ادخل على سبيل المثال تعديل جذري على طريقة وضع الخطة : فقد تقرر افساح المجال للمناقشات المفصلة بدءاً من مرحلة الاعمال التمهيدية ، بمساهمة النقابات وسائر المنظمات .

وحصلت المجموعات العمالية اخيراً على حق تسمية المدير بفضل قانون صادر في آذار ١٩٦٤ ، ولم يعد من صلاحية الكومونة سوى ان توافق او ألا توافق على اختيار المجلس العمالي .

ولم يأت المؤتمر الثـامن للرابطة ، المعقود في كانون الاول ١٩٦٤ ، بأشياء جديدة كثيرة ، باستثناء المزيد من الروح النقدية التي دلل عليها القـــادة في تحاليلهم الاقتصادية والايديولوجية . ان حدة المناقشات وصراحتها تمثلان تطوراً جديداً بالمقارنة مع المؤتمرات السابقة . وقد عارض قادة الرابطة بحزم كل محاولة لإعادة النظر ، في المستقبل ، بالمبـاديء الاساسية كالتسيير الذاتي والتعويض حسب العمل . بيد ان العديد من المشاكل ظلت مفتوحة : فقـد اعترف بالتناقضات القائمة بين المؤسسات من امثال التخطيط ورقابة الاسعار، والاستقلال الذاتي للاعتماد ، وعمل السوق ، ولامركزية السكك الحديدية ، وتكوين مداخيل المنشآت حسب قوانـين السوق ، وارجيء حـــل بعض المشكلات الى ما بعد بمساعدة الاختصاصيين . بيد ان المؤتمر اختتم على اساس تأكيد ارادة النضال لتدعيم الاقتصاد واستقرار الاسعار .

والحال ان التضخم ، واخطاره المباشرة على مستوى الحيـاة ، استمر في تهديد المجتمع اليوغوسلافي . فهل يمكن للتدابير التي تم اتخاذهـــا مؤخراً ، كحصر الاسعار ، ان تلجمه ؟

هـذا هو اذن تطور نموذج التخطيط اليوغوسلافي الذي خضع لتعديلات متواصلة والذي لم تدرس نجاحاته ونقاط ضعفه دراسة كافية حتى الآن .

ترى هل ترسخ مبدأ التسيير الذاتي نهائياً في يوغوسلافيا ؟ لقد رأينا انـه لم يكن في البداية سوى وسيلة ايديولوجية لتشجيع الجماهير على رفع الانتاجية وعلى زيادة الجهود . وقـد اصبح اليوم رمز مجتمع بكامله مع بنـاه الاصلية . والحال ان هذا قد يحمل على الخلط بين مختلف مستويات التسيير الاجتماعي : فهذا التسيير يتحدد ، في مظاهره السياسية ، بالاستقلال الذاتي المحلي وبمساهمة المعنيين في تسيير الخدمات الاجتماعية. وعلى الصعيد الاقتصادي لا يعني تسيير المصانع من قبل الشغيـلة فحسب ، بل ايضاً مبـدأ السوق واستقلال المنشأة

الذاتي . بيد ان الصيرورة الاجتماعية ما تزال تشتمل على عناصر خارجية عن التسيير الذاتي ، كالتخطيط والادارة والاقراض ومختلف اشكال الرقابة الاجتماعية ، من رقابة الرابطة السياسية الى رقابة الاسعار .

ولهذا من المناسب ، كي نتجاوز الظواهر ، ونرى السير العملي لهذا النموذج ، ونتجنب الالتباسات ، ان ندرس التسيير الذاتي على حدة بوصفه مبدأ تنظيم المنشأة الاشتراكية ، في علاقته مع مجمل المجموعة الاجتماعية .

المصانع للعمال

لقد استقبل إدخال مبدأ التسيير الذاتي بريبة . فهل النية متجهة حقاً في يوغوسلافيا الى تسليم الاقتصاد لمبادهة المجموعات العمالية ؟ وهل سيصبح الشغيلة السادة الحقيقيين في المصنع ؟ واذا كان هذا صحيحاً ، فما نتائجه ؟ ألن تكلف هذه التجربة الثورية التي لا سابق لها في التاريخ ثمناً غالياً ؟ وبعبارة اخرى ، ألا يخشى من سيطرة الفوضى على الاقتصاد اذا ما تركت مسؤوليات اوسع مما ينبغي للعمال ، وبخاصة في بلد متأخر نسبياً ، طبقته العاملة في غالبيتها فتية ، بلا ثقافة ، ومفتقرة ، نظراً الى اصولها الريفية الحديثة ، الى الوعي الطبقي ؟

لقد رأينا حتى الآن ان صلاحيات المجالس العمالية تزداد اتساعاً ، وان التجربة اليوغوسلافية تبدو بالتالي انها تجاوزت عملياً الريبية الاولية بتوفير استقلال ذاتي واسع بما فيه الكفاية للمنشآت المسيرة ذاتياً . واذا كانت الخطة قد حافظت على وظيفتها كمنظم للاقتصاد ، الا انها باتت تقتصر على التنبؤات العامة بدون ان تترافق بالاكراه لفرض تنفيذها. وهكذا اصبحت المنشأة — تبعاً لآمال خالقي النموذج — العامل الأولي، وباتت تتمتع بحرية عمل واسعة.

وبالفعل ان مجموعة العمل تحـدد الانتاج وتداول منتجاتها بحرية ، مسترشدة بالسعي الى تحقيق الحد الاقصى من الدخل . وما دامت السوق هي التي توجه بشكل رئيسي الانتاج ، فـإن المنشأة تنتج ما يناسب الطلب ، باعتبار ان تلبية الطلب تسمح لهـا بالحصول على اسعار اعلى ، اي على ايرادية افضل . اضف الى ذلك ان مزاحمة الوحدات الاقتصادية المستقلة الاخرى تدفع بالمنشأة الى السعي باستمرار الى تخفيض تكاليف انتاجها وزيادة انتاجيتها ، بهـدف تخفيض اسعارها . وغني عن القول ان الهـدف الذي يسعى اليه النظام ليس تشجيع النزعة الفردية وروح الربح ، بـل بكل بساطة تلبية الحاجات الاجتماعية تلبية افضل .

وهكذا شيد التسيير العمالي على اسس متينة : فمـن جهة حث مادي ، ومن الجهة الاخرى الاستقلال عن اي تدخل اداري . وكان المفروض بالتالي ان يستبعد خطر البيروقراطية ، وهو خطر مهـدد دوماً في المجتمعات الاشتراكية ، او ان يقلص الى حـد كبير على الاقـل . كما كان المفروض ان تتحرر طاقات الانسان الخلاقـة ، باعتبار ان تسيير المنتجين الذاتي يفتح لهم مجالاً للعمل كفيلاً بتفتحهم ، ويحررهم من إكراه المخططين البعيدين .

لكن الامور لم تجر عملياً كما كان متوقعاً تماماً . فقادة الثورة اولاً ما كانوا مستعدين للتخلي عـن قيادة الاقتصاد الذي كان همهم الدائم تطويره السريع بواسطة توظيفات كثيفة في مشاريع صناعية كبرى . كما لم تكن غائبة عنهم المخاوف من تسيير غير مسؤول من جانب العمال . وبالرغم من رغبة ملموسة في التجديد ، لم تختف البتة الاعتراضات القديمـة على التسيير العمالي ، كخطر استهلاك الارباح على حساب التوظيفات او خطر الميل الى تحقيق المساواة قبل الأوان. وقد خيل للقادة في البداية انهم يستطيعون، عن طريق مدير المنشأة، ان يعادلوا ثقل سائر اجهزة الرقابـة الاجتماعية . والواقع ان المدير ، الذي هو استمرار للطرائق الادارية في الاقتصاد ، والذي هـو في غالب الاحيان

مناضل مجرب اكثر منه اختصاصياً ، انمـــا كانت تعينه الكومونة ، فيصبح بالتالي موضع ثقـة القادة السياسيين المحليين . وكانت مهمته الرئيسية تنفيذ قرارات المجلس العمالي والقيادة اليومية للمنشأة . والحـــال ان المدير ، الذي عودته فترة التسيير الاداري على سلطة شبه مطلقة ، كان في غالب الاحيان لا يتلاءم مـع البنى الجديدة . وكانت المصاعب التي يواجهها مصنعه الخاضع لقوانين السوق تعرض كفاءاته، المتردية في غالب الاحيان ، لامتحان قاسٍ .

واخطر منذلك كان التباس دوره: اذ ان مطالب محيطه كانت متناقضة. ففي حـــين كان العمال ينتظرون منه ان يعمل وفق رغباتهم التي تطالب في غالب الاحيان بزيادة الاجور او توزيـع الارباح ، كانت الكومونة تنتظر منه مساهمة متزايـــدة في صناديق التوظيف المحلية . وهكذا لم يتأخر ظهور التوترات. ولقد عرفت الكومونة في معظم الاحيان كيف « تضبع » المديرين بفضل قدرتها على إنهاء خدماتهم . وحين كان استياء العمال يبلغ درجة عالية من الحدة ، كانت لا تتردد في فضح المديرين وتقصيرهم ، فإذا بهم يتحولون الى كبش فداء للنظام . وحتى يضمن المدير لنفسه سنداً كان يشجع تكوين عصبة في المنشأة: فيعزز الميل الى اعادة انتخاب نفس العمال لأجهزة التسيير الذاتي، وسرعان مـــا يجد هؤلاء انفسهم معزولين عن المجموعة العمالية . واذا كان المدير يتمتع ، علاوة على ذلك ، بثقة الكومونة السياسية ، كان لا يتردد في تجاهل المجلس العمالي الذي يصبح آنذاك جهازاً شكلياً صرفـــاً . وحالات « تبلور السلطة » والاوتوقراطية هـــذه كانت بالطبع أميل الى الظهور في المناطق المتأخرة. وهذان التشويهان اللذان لحقا بالديموقراطية العمالية ، تكوين نخبة والاوتوقراطية، ما يزالان منتشرين الى اليوم، كما تشهد على ذلك الحملات الصحفية الاخيرة، بل حتى الاضرابات، التي اصبحت مأذونة ، ضد انتهاكات حق العمال .

ترى هـل يمكن في المستقبل ضمان نفوذ اكثر واقعية للمجموعة العمالية ؟

بالرغم من صعوبة استباق الاحداث، الا انه من المؤكد ان التطورات الجديدة وبخاصة تقسيم المنشآت الى وحدات فنية مسيرة ذاتياً ، وشمول التسيير الذاتي لإعادة الانتاج الموسع ، ستؤدي الى دقرطة التسيير الذاتي . كذلك فـإن القانون الجديد الذي منح مجموعات العمل صلاحيات اوسع فيما يتعلق بتسمية المدير يجعلنا نأمل في تطور مناسب بهذا الاتجاه .

لكن هذا الاحتمال لا ينطبق على ضغط السلطات المحليـة . فالصلاحيات الهامة الممنوحة لأجهزة الدولة الصغيرة ، اي الكومونات ، تسمح بتدخلات كثيرة للسلطات المحلية في حياة المنشأة . وهذه التدخلات لا تشجع ازدهـار المنشأة وتطور علاقات انسانية منسجمة . والبيروقراطية المحلية تنشد ، على مثال القادة القوميين ، تصنيع منطقتها بأي ثمن ، ولما كان النظام المالي يرغمها على ألا تعتمد إلا على مواردها الضرائبية الذاتيـة ، لذا فهي مضطرة الى ان تأخذ اقصى ما يمكنها اخذه من مجموعات الانتاج القائمة .

وهكذا فـإن العديد من العوامل تعرقل الاستقلال الذاتي والديموقراطية في المنشأة اليوغوسلافية . فهل كانت مع ذلك مساهمة العمال في التسيير مفيدة لسير المنشأة ؟ ان الاستقصاءات التي اجريت في المصانع تدلنا على ان المساهمة العمالية ، حين تكون فعلية ، تتناول قبل كل شيء المظاهر الخاصة كتوزيـع المداخيل والاجور ، ومشكلات الجهـاز العامل ، والخدمات الاجتماعية ، والى حد ما تنظيم العمل ، في حين ان التسيير المـالي والتجاري يفلت بتمامه من العمال .

الا انه من المؤكد ان التسيير الذاتي قد ادخل تحسيناً ملموساً على العلاقات الهرميـة في المنشأة وسمح باندماج افضل لمجموعة المنتجين . ان العمال اليوغوسلاف يعون انهم يعملون لصالح منشأتهم وانهم يقفون على قدم المساواة اجتماعياً مع اي عضو آخر في المجموعة . وحتى اذا كان يحال بينهم في بعض

الاحيان كما رأينا وبين ممارسة تأثير حاسم ، لكنهم يعون ان لهم الحق في هذه الممارسة، وانهم يستطيعون الاعتماد على قيم المجتمع في مجموعه حتى يتمتعوا فعلياً هـذا الحق . ولهـذا فإن تكوين المواهب وتطورها ، والمبادهة ، وامكانيات الارتقاء ، اكبر وأوسع مما هي عليه الحال في المنشآت الكلاسيكية الخاصة او المنشآت التابعة للدولة . ان الشعور بالمساواة والاندماج والانتماء الى المنشأة مكتسبات لا يمكن الرجوع عنها .

لكن نتائج التسيير الذاتي على الصعيد الاقتصادي تبدو أقل إقناعاً منها على الصعيد الانساني . لقد كانت له ، بلا ريب ، آثار ايجابية جداً فيما يتعلق بتحسين النوعية واختيار المنتجات المصنوعة في المنشآت كافة تقريباً. وبالمقابل لم يؤد التسيير الذاتي حتى الآن الى انجازات كبيرة فيما يتعلق بالتقدم الفني وزيادة الانتاجية وتخفيض التكاليف . وتصديرات المنشآت مـا تزال غير كافية ، وبسبب التأخر التكنولوجي فإن وضع بعض المنشآت قد تردى حتى لم يعد مقبولاً او قابلاً للاستمرار . ومستوى الحياة لم يرتفع بالسرعة التي كان يرجوها العمال . وقد جاء اغلاق المشاريع الخاسرة في الآونة الاخيرة ليبرهن في نظر المتشككين – ومن بينهم عمال – على نقاط الضعف في التسيير الذاتي وعلى أضراره، وعلى مزايا النظام القديم الذي كان يضمن الاستخدام والاجور والحماية من تقلبات المزاحمة .

بيـد ان التعمق في تحليل الوضع يبين أن نقـاط الضعف في الاقتصاد اليوغوسلافي لا يرجع سببها الاول الى التسيير الذاتي . فالضرائب المرتفعة على مداخيل المنشآت – التي تتجاوز احياناً الحدود المشروعة – قـد عرقلت تحديث المصانع بطريق التمويل الذاتي ، وكانت النتيجة بالتـالي تخلف بعض المصانع من الزاوية الفنية . أضف الى ذلك ان وفرة اليـد العاملة في المنشآت – التي تتفسر بانفجار السكان الزراعيين وبالهجرة الريفيـة وبالتوسع السريع للاستخدام الصناعي في فترة التسيير الاداري – قـد عرقلت مجهود اعادة

تنظيم الانتاج على الاسس الحديثة للانتاجية .

ولا شك في أن اعادة العمل بقوانين السوق والمزاحمة كان يجب ، نظرياً ، ان تقضي على المنشآت غير الفعالة . لكن عمل السوق ، كما سنرى ، كانت تعاكسه عوامل اخرى . كما ان زيادة الطلب الدائمة على العرض أدت الى اختلال دائم في توازن النظام .

وهذا الشطط في الطلب يرجع سببه الرئيسي – كما سنرى – الى التوظيفات المبالغ فيها ، ولا سيما الى سوء توجيهها . وكان ما ينجم عن ذلك من ارتفاع في الاسعار يغني المجموعات العمالية عن زيادة الانتاجية في المنشآت الضامنة لبيع جميع منتجاتها في سوق لم تتحقق فيها بعد تلبية الطلب . أضف الى ذلك ان المنشآت الاخرى التي تملك طاقات اضافية اضطرت الى تخفيض انتاجها بسبب قلة الطلب. ومن العبث ان نحاول تفسير هذا الوضع بـ « مزاحمة تميل الى ان تصبح سلبية وضارة » لأن المزاحمة ، كما رأينا ، لا تلعب دورها في غالب الاحيان .

ولمواجهة هذه المصاعب حاولت الادارة ان توجه الاقتصاد عن طريق التحكم في الاسعار التي لم تدرس مستوياتها مع ذلك بما فيه الكفاية من العمق . فقد ثبتت بعض الاسعار دون المستوى المفروض ، الشيء الذي وضع المنشآت امام الاختيار التالي : إما ان تكف عن انتاج بعض الاصناف ، وإما ان تستمر في انتاجها مع تحمل الخسارة والمطالبة بمساعدات. كما ان بعض الاسعار الاخرى ثبتت فوق المستوى المفروض . وقد كان لهذا التحكم في الاسعار نتائج مثبطة بالنسبة الى المجموعات العمالية . وقد سببت التدابير الادارية بعض الجمود وشجعت انتظار التدخل « من فوق » لسد العجز . ولم تلق جهود التحديث من تشجيع البتة .

وإذا ما أضفنا الى ذلك نقص كفاءة الاطارات الاقتصادية ، وكثرة

الانظمة وتقلبها المستمر ، ونقص الحوافز المادية نظراً الى انخفـاض مستوى الاجور ، وكراهية التغيير ، وفي المناطق المتأخرة كراهيـة الاختصاصيين ، فهمنا بصورة افضل اسباب الفشل الجزئي للتسيير الذاتي . فأحـد الاسباب الرئيسية لهذا الفشل كان ضعف الاستقلال الذاتي الفعلي للمنشآت . فالمنتجون لا يكافأون بما فيه الكفاية على جهودهم . والتدخلات المستمرة من جـانب الادارة المركزية والكومونات شجعت الجمود الى حد ما ، بأمل ان يأتي الخلاص « من فوق » .

ولمعالجة هذه النواقص يتجه القـادة اليوغوسلاف الآن (يشهد على ذلك المؤتمر الاخير لرابطة الشيوعيـين في كانون الاول ١٩٦٤) نحو منح المنشآت استقلالاً ذاتياً فعلياً اوسع ونحو زيادة مسؤوليات اجهزة التسيير الذاتي . وقد تقرر تطبيق مبـدأ اللامركزية على نظام القروض والاعتمادات ، وتخفيض الضرائب على المنشآت ، وتوسيع نطـاق التسيير الذاتي ليشمل سياسة التوظيفات (اعادة الانتـاج الموسع) في المنشآت بهدف حث مبادهة هـذه الاخيرة . امـا بصدد الانتـاجية فإن التنظيم الجـديد للمنشآت على اساس « الوحدات الاقتصادية » قد بدأ يعطي نتائج مبشرة . اذ يبـدو ان الشغيلة قد بدأوا يهتمون اخيراً بعقلنة الانتاج (عن طريق تخفيض التكاليف وزيادة المردود) باعتبار ان التعويضـات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنتـائج المحققة في هذا المجال . كما ان تخفيض عدد اليد العـاملة ، وهو شرط لا غنى عنه لزيادة الانتاجية ، قد وضع موضع تنفيذ منذ بعض الوقت .

وبالفعل بات القـادة مقتنعين بوجوب الكف عن مساعدة المنشآت التي خلقت بمبادرة محلية غير مدروسة والتي لن تستطيع ابداً ان تكون رابحة ، كذلك المنشآت التي قادها سوء التسيير الى حافة الافلاس . وهم يقدرون ان المجموعة العمالية اذا علمت انها تعمل « على مسؤوليتها » ، وان الافلاس هو بالتالي العقوبة التي لا استئناف فيها في حال فشل التسيير ، تكون قد تحققت

خطوة كبيرة باتجاه تلاؤم المنشآت المسيرة ذاتياً مع المقتضيات الاقتصادية والفنية للصناعة الحديثة .

التسيير الذاتي ومجمل المجتمع

من الصعب اطلاق التعميمات على يوغوسلافيا نظراً الى عدم تجانسها . ان تعدد اللغات والتباين التاريخي والثقافي ومستويات التطور الكبيرة التفاوت تشكل عقبات تحول دون تقديم اي نظرة اجمالية عن المجتمع .

ولنذكر بايجاز بعض المميزات الرئيسية لنموذج التطور اليوغوسلافي قبل ان نتعرض الى مشكلاته الرئيسية الراهنة . ان النظام اليوغوسلافي يسعى الى التركيب بين العمليات العفوية لاقتصاد السوق وبين توجيه تعسفي للاقتصاد ، وذلك عن طريق الجمع بين النظام التقليدي لحرية المبادلات وبين تخطيط اجمالي . وهو يسعى الى حل مشكلة هذا الانسجام بوقف عمل المخططين على العمليات الطويلة الأمد ، بينما تظل التوجيهات القصيرة المدى ، اي الانتاج الجاري ، خاضعة لقانون العرض والطلب . وعلى هذا فإن الصناعة الإساسية تابعة مباشرة ان كثيراً وان قليلاً للخطة المركزية . لكن الخطة فقدت طابعها الالزامي بمقدار ما انها باتت لا تفرض اهدافها على كل منشأة . ان البضائع تتداول بحرية باعتبار ان تكوين الاسعار يخضع لقانون العرض والطلب (ضمن حدود محددة مسبقاً بالنسبة الى المنتجات ذات الاهمية الاولى) والمزاحمة بين المنشآت مرجوة . وقد تحولت الخطة من إلزام مركزي الى اطار تعمل من داخله الجمهوريات والمحافظات والكومونات والمنشآت على وضع خططها الذاتية على اساس واسع من الاستقلال الذاتي .

وأحد الاسئلة الاساسية التي تنطرح آنذاك هو معرفة كيفية تحقيق

اهداف خطة غير ملزمة لكل منشأة. ان الحل الذي جرى تبنيه هو الحفاظ على الطابع الالزامي لمشاريع التنمية الكبرى ، ولا سيا في الصناعة الثقيلة. وعلاوة على ذلك فإن اجهزة القروض والاعتمادات وسياسة التوظيف وتنظيم الاسعار تحقق توجيهاً فعلياً للاقتصاد . وتوزيع مداخيل المنشآت ، حسب نظام بالغ التعقيد ، ونظام الرقابات الاجتماعية والمصرفية يؤثران على تسيير المنشآت ويؤمنان التراكم . اذن فالتخطيط اليوغوسلافي يبدو ، على الاجمال ، كمؤسسة متعددة المراكز ، السيطرة فيها للخطة المركزية المزودة بأدوات مرنة تضمن لها تأثيراً غير مباشر على المجموعات الاقتصادية المستقلة ذاتياً بهدف تحقيق تطور متسارع طويل الأمد .

ولنذكر بايجاز النتائج التي حققها هذا النظام . فقد تضاعف الانتاج الصناعي ٤،٥ مرات بالنسبة الى ما كان عليه قبل الحرب ، بالرغم من ان يوغوسلافيا كانت، بعد بولونيا، البلد الذي عانى اشد التدمير نتيجة الاحتلال الالماني والحرب . وقد كانت سرعة التطور مرموقة ولا سيا بعد ١٩٥٤ في انتاج المواد الاولية والتجهيزات. وقد بدأ انتاج السلع الاستهلاكية والمنتجات الزراعية يزداد بدءاً من ١٩٥٣ . وقد كان المعدل الوسطي لزيادة النتاج الاجتماعي ١٠٪ بين ١٩٥٣ و١٩٦٠ : ١٣٪ بالنسبة الى الانتاج الصناعي و٧٪ بالنسبة الى الزراعة . لكن تطور المبادلات الخارجية كان اقل ايجابية . وقد اهملت بعض القطاعات ، وبخاصة المواصلات وبناء المساكن. بيد ان الاقتصاد اليوغوسلافي كان في مجمله يدعو الى تفاؤل كبير . فقد كانت وتيرة نموه من اعلى الوتائر في العالم وكان يبدو ان خطر ازمات النمو مستبعد .

ان الاختلالات التي ظهرت عام ١٩٦١ لم تكن متوقعة . فقد هبطت نسبة النمو الاجمالي من ١٠٪ الى ٥٪ بين كانون الثاني وتموز ١٩٦١ ، ولم يتجاوز النمو الصناعي نسبة ٧٪ طوال العام . واصبح الوضع ينذر بالخطر : فالاسعار ترتفع بسرعة ، والصادرات تقف عند حد معين لا تتجاوزه ،

والاجور الواقعية تتناقص . وظهرت مجار خانقة في الزراعة (الذرة واللحم واللبن) ، وفي قطاع الطاقة، وفي المواصلات، وفي انتاج بعض المواد الاولية. وعانت بعض الفروع من البطالة .

ان اسباب هـذه الازمة كانت موضع مناقشات كثيرة . ولم تكن رداءة المحاصيل الناجمة عن الجفاف وزيادة الاجور بسرعة اكبر مما ينبغي لتفسرا كل شيء . ووجـه بعض الاقتصاديين اصبع الاتهـام الى اصلاحات كانون الثاني ١٩٦١ ، المتناقضة جزئياً وغـير المدروسة بمـا فيه الكفاية . وقالوا ان التصويت دفعة واحدة على ثلاثة اصلاحات هامة كان لا بـد ان يؤدي حتماً الى الفوضى .

ان هذه الانتقادات لم تمس لب المشكلة . والواقع ان ما كان يشكو منه الاقتصاد اليوغوسلافي ، وقـد تم اكتشاف ذلك مؤخراً ، هـو سوء توزيع التوظيفات: فقد كانت هذه التوظيفات غير كافية في بعض القطعات الاساسية ومبالغـاً فيها في بعض فروع الصناعة التحويلية حيث ظلت الانتاجية مـع ذلك منخفضة .

ان السبب الرئيسي لهذه الالتواءات يكمن في التنسيق غير الكافي للمبادهات المحليـة ، ان لم يكن في لامركزية الخطـة بالذات . فلأسباب ايديولوجية وسياسية ، وكذلك لتوفير الاستخدام لليد العاملة القادمـة من الزراعة ، كانت كل محافظة تتمنى ان يكون لها مصنعها . وقد بنيت هذه « المصانـع السياسية » دونما اهتمام بمردوديتها . وكان بناؤها يتطلب في غالب الاحيـان تجاوز سقف الاعتمادات المخصصة مغذياً بالتالي التضخم .

ولم يكن توجيه التوظيفات المحلية يأخذ بعين الاعتبار بما فيه الكفـاية مجالات التصريف المتاحة للانتاج المحلي ، ولا طاقات الانتـاج الموجودة في سائر انحاء البلاد، ولا المستوى الفني الذي توصلت اليه منشآت الفرع الرئيسية.

وفي المناطق الضعيفة التطور بوجه خاص ، كانت الكومونات تعطي الأولوية للمصانع التي يسهل بناؤها بسرعة والتي يمكن تشغيلها بيد عاملة غير مختصة . وهكذا وجد فيض من معامل النسيج والالكترونيك الصغيرة التي وجدت نفسها بسرعة في وضع صعب بسبب ضعف انتاجيتها وبسبب الاشباع النسبي للطلب .

وقد تم البحث عن الحل ، كما هو منطقي ، في التمركز الفني ، وفي الانضباط الذاتي للمنتجين في فرع واحد – كما ينص على ذلك الدستور الجديد – فبات واجباً على اجهزة التسيير الذاتي في المنشآت الصناعية التابعة لفرع واحد (وكذلك في الادارات والخدمات والمؤسسات الصحية والمدرسية الخ ...) ان تنسق سياسة تسييرها ضمن نطاق اللجان الاقتصادية الاتحادية التي ترسل اليها مندوبيها . اذن فالسعي الى تنسيق المبادهات المحلية قد تم عن طريق تفاهم المنشآت المسيرة ذاتياً على مستوى الفروع ، لا عن طريق مركزية جديدة للقرارات والرقابات . وبالطريقة نفسها يجب الحصول على الاختصاصات والتمركزات الفنية اللازمة .

وفي الوقت نفسه اعلن القادة الحرب على تبلور السلطة في ايدي فئة قليلة وعلى عدم كفاية مساهمة الجماهير في القرارات . والواقع ان الكومونة ، التي اعتبرت في البداية خطوة هامة نحو تلاشي الدولة ، كانت تخضع في غالب الاحيان لسيطرة « الزعماء » المحليين . وقد تبين انه من المستحيل عملياً حل مشكلة المساهمة السياسية عن طريق تجزئة الديموقراطية وعزلها الى استقلالات ذاتية محلية ذات اشكال ديموقراطية مباشرة او نصف مباشرة . فالمجالس العمالية ولجان الناخبين تجد نفسها في غالب الاحيان مجردة من اي سلطة واقعية من قبل البيروقراطية السياسية والاقتصادية المحلية التي حلت هيمنتها محل هيمنة زمرة المركز القائدة . وقد نجم عن ذلك نوع من لامبالاة الشبيبة (وهذه ظاهرة ذات اسباب اكثر تعقيداً نظراً الى انها مشتركة بين جميع

البلدان التي ساهمت في الحرب ضد الفاشية) بقيم المجتمع . فقد بدا ان السعي وراء الربح والتهالك على السلع الاستهلاكية قد تغلبا لدى هـذه الشبيبـة على المثل الثورية الكبرى ، وتغلب الاهتمام بالتكنيك على الاهتمام بالعلاقـات الانسانية، وبات البعض لا يريد ان يرى في الرأسمالية غير فاعليتها ومستواها التكنولوجي العالي .

ان المؤتمر الاخير لرابطة الشيوعيين قد طرح ، كرد فعل على عقلية القادة الذين تكونوا في النضال الثوري وفترة بناء الاشتراكية البطولية، والذين ادعوا لأنفسهم نوعاً من معرفة مطلقة بالمشكلات العملية للمجموعات المحلية، مساهمين بالتالي في عطالة الجماهير ، طرح فكرة ان الشيوعيين لا ينبغي عليهم ان يفرضوا وجهة نظرهم إلا في حـالة تعرض الاتجـاه العام للعلاقات الاجتماعيـة للخطر ، وان النقاش يجب ان يتطور ، في كل ما عـدا ذلك ، بحرية ، ولا سيا فيا يتعلق بالمشكلات العملية او الفنية او الاقتصادية لحيـاة المنشآت : اذ لا يكفي ان يكون المرء شيوعياً حتى يدعي لنفسه علماً خاصاً بهذه المسائل.

وعلى مستوى المسائل السياسية ايضـاً فتح مجال اكبر لمبادهة النواب الخلاقة . ومن هذه الزاوية يبدو التطور الاخير (ولا سيا المناقشات الحـادة حول خطة وميزانية ١٩٦٥ ، اللتين رفضها البرلمان الاتحادي عـدة مرات ، واللتين اكتظتا بالتعديلات المقترحة من قبل النواب) مبشراً بدقرطة فعلية على جميع المستويات في المستقبل .

لكن من الوهم ان نتوقع ان يتوصل النظام اليوغوسلافي الى توازن كامل، فالتوازن نادراً ما يكون واقعـاً ، ولا سيا في مجتمع هو في أوج التطور . ومن اللغو ان نعتقد ان حل المشكلات يمكن إن يجـده ويحققه اختصاصيون مزودون بصلاحيات اكبر . ان احد المظاهر الهامة للتسيير الذاتي، في مرحلته الراهنة ، هو انـه لم يعد هناك من مجال للاستنجاد بالسلطة لحسم المشكلات

الناجمة عن تعقيد العلاقات الاجتماعية. ان النقاش المفتوح والدائم يفرض نفسه من بين جميع العوامل الاجتماعية . ومن هنا كانت ضرورة تشجيع حرية التعبير وتسهيل استبدال الاطارات القديمة .

ومن هذه الزاوية يختلف تطور المجتمع اليوغوسلافي بصورة ملموسة عن تطور سائر البلدان الاشتراكية التي تتمتع بدينامية مماثلة وان كانت تبدو وكأنها تسير في اتجاه مغاير . ان المرحلة الأولوية من جميع المجتمعات الاشتراكية تبدو واحدة : فمحل الفترة الثورية التي كان فيها صراع الطبقات يحمل آمالاً كباراً ، تحل مرحلة البيروقراطية الصاعدة ، المتميزة بالتصنيع السريع ، وبهيمنة جهاز الدولة والحزب ، وبتعبئة الجماهير ، وبالحملات الايديولوجية اللامنقطعة . ان نهاية الخروتشفية تبدو وكأنها بمثابة انتقال نحو هيمنة الاختصاصيين والفنيين ، من غير ان يتدخل الحزب عند كل مرحلة من مراحل التقرير . وبعبارة اخرى ، ان الرغبة في وضع حد « للنزعة الذاتية » و « للقرارات المتسرعة » و « لعدم الكفاءة » تحتم التوجه الى الفعالية العلمية للفئات الجديدة من حملة الدبلومات من ذوي الميول التكنولوجية .

وبالمقابل تبدو الاشتراكية اليوغوسلافية وكأنها تتقدم نحو حالة من الفوران لا يلعب فيها الاختصاصيون إلا دوراً ثانوياً . انها تبدو متميزة بدوام الصدامات بين مختلف العوامل الاجتماعية، ومن الممكن وصفها بأنها اشتراكية صراعية . وعلى هذا فالتلبية الآلية للحاجات الاجتماعية لم تعد ممكنة . وانما بعد مناقشات ذات مضامين ايديولوجية وفلسفية، ومساجلات عامة وصدامات محتمة ، سيتمكن النظام من البدء بقطف ثماره بإفساحه المجال للتركيب بين حاجات الجماهير ومتطلبات التقدم التكنولوجي ، بين مصالح المجموعة المحلية ومصالح المجتمع بأسره ، بين مصالح الجمهوريات المتطورة والجمهوريات الأقل تطوراً .

وآنذاك سيكون ديموقراطياً بقدر مـــا يمكن لنظام ما ان يكون ديموقراطياً ، فيعترف بأصالة جميع الحاجات الانسانية ، ويتخلى بالتـالي عن اسطورة الغايات الاجتماعية المحـــددة مسبقاً والمفروضة « من فوق » من قبل سلطة عليا .

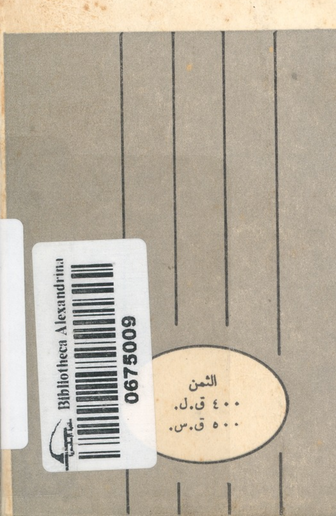
« الأزمنة الحديثة »
حزيران ١٩٦٥



الفهرس

إن اهمية التسيير الذاتي تزداد كل يوم ، ذلك أن اكتشاف أخطاء المؤسسات التي تسيّرها الدولة ، والبحث عن أسلوب جديد للادارة في المؤسسات الاشتراكية ، يحد من جمود النظام المركزي في التخطيط ، والتنفيذ ، ويعطي المنتجين حرية اوسع ، تتناسب مع طبيعة الاشتراكية ، ومع التقدم الذي تحرزه ، إن كل ذلك يجعل التسيير الذاتي موضوع الساعة . .

وفي هذا الكتاب عدة أبحاث لمجموعة من المفكرين اليوغسلاف يناقشون فيها قضية التسيير الذاتي ، في النظرية والتطبيق ، إنه كتاب شامل ، يناقش أكثر قضايا التسيير الذاتي المطروحة وأهمها خطورة.



الثمن
٤٠٠ ق.ل.
٥٠٠ ق.س.

منشورات دار الطليعة - بيروت